

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PADA PT.AJB
BUMIPUTERA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**N a m a : Septyan Ali Kumbara Siregar
N P M : 1605160653P**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (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 09 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : SEPTYAN ALI KUMBARA SIREGAR
N P M : 1605160653P
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PADA PT. AJB BUMIPUTERA MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Hj. DEWI ANDRIANY, SE., MM

Penguji II

MUHAMMAD FAHMI, SE., MM

Pembimbing

LILA BISMALA, ST., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

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



Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : SEPTYAN ALI KUMBARA SIREGAR
N.P.M : 1605160653P
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PADA PT. AJB BUMIPUTERA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing Skripsi

LILA BISMALA, ST, M.Si

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



H. JANURI, SE, M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : SEPTYAN ALI KUMBARA SIREGAR
N.P.M : 1605160653P
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PADA PT. AJB BUMIPUTERA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
12. Sept 2019	Final item angket & tambas Sbg lebih representatif		
23- Sept 2019	Validitas & reliabilitas di bab 3. hasil pengolah data yg berjudul? Pembahasan di tambas.		
30 Okt 2019	saran & kesimpulan & tambas		
2 - Okt 2019	ACC yg sidang.		

Medan, September 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

LILA BISMALA, ST, M.Si

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Septean Ali Kumbira Siregar*
NPM : *16015160653P*
Konsentrasi : *MSDM*
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, *15* ~~Agustus~~ *Agustus* 2019

Pembuat Pernyataan



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

ABSTRAK

Septyan Ali Kumbara Siregar, NPM. 1605160653P. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan pada PT. AJB Bumi Putera Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2019

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan pada PT. AJB Bumi Putera Medan. Permasalahan yang muncul adalah tidak adanya kepuasan kerja karyawan, mangkir saat jam kerja, tidak adanya karyawan di meja kerja saat jam kerja, dan adanya karyawan bemalas-malasan dalam bekerja sehingga menunda-nunda kerja, melakukan hal-hal diluar pekerjaan saat jam kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan pendekatan Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebesar 81 karyawan, sampel yang digunakan sebanyak 81 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Untuk variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* secara simultan diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. AJB Bumi Putera Medan.

Besarnya pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dapat dilihat dari nilai *R Square* yang berarti bahwa ada pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Selain dari Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, terdapat pengaruh lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan variabel lainnya

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behaviour*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Syukur Alhamdulillah saya ucapkan yang mana Allah SWT telah memberikan berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga saya dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviuor PT. AJB Bumi Putera Medan ”. Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah SumateraUtara, Medan.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa Ayahanda Mukmin Siregar dan Ibunda Hotmaria Harahap, SPd, yang telah memberikan semangat dan motivasi yang tinggi serta kasih sayang yang tidak henti diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
2. Bapak Drs. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
3. Bapak Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.

4. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
5. Ibu Lila Bismala, ST, M.Si, selaku Dosen Pembimbing dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah meluangkan waktu, membimbing, dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan Proposal Skripsi ini.
6. Ibu Titin Farida, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Pimpinan Administrasi Akuntansi & Manajemen Perpajakan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, atas bimbingan, arahan dan nasihat yang diberikan.
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
8. Keluarga besar dan segenap Kepegawaian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas saran dan bantuannya.

Saya menyadari proposal skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi akademik maupun non akademik serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Amiin.

Medan, Januari 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B.Identifikasi Masalah	4
C.Batasan dan Rumusan Masalah	4
D.Tujuan dan Mafaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A.Uraian Teori	7
1. Kepuasan Kerja	7
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	7
b. Pengukuran Kepuasan Kerja	8
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	9
e. Indikator Kepuasan Kerja	11
2. Komitmen Organisasi.....	13
a. Pengertian Komitmen Organisasi	13
b. Jenis-jenis Komitmen Organisasi	14
c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	14
d. Indikator Komitmen Organisasi	15

3. Organizational Citizenship Behaviour	15
a. Pengertian Organizational Citizenship Behaviour.....	15
b. Manfaat Organizational Citizenship Behaviour	16
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour.....	17
d. Indikator Organizational Citizenship Behaviour	19
B. Kerangka Konseptual	20
C. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
A.Pendekatan Penelitian	25
B.Definisi Operasional.....	25
C.Tempat dan Waktu Penelitian	26
D.Populasi dan Sampel	27
E.Teknik Pengumpulan Data	28
F.Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas.....	29
G.Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A.Hasil Penelitian	41
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	41
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	41
a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	42
b. Karakteristik Berdasarkan Usia	42
c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43

d. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	44
3. Deskripsi Variabel Penelitian	45
a. Variabel Kepuasan Kerja	45
b. Variabel Komitmen	48
c. Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	49
4. Uji Regresi Linear Berganda	52
5. Uji Asumsi Klasik.....	54
a. Pengujian Normalitas.....	54
b. Pengujian Multikolonieritas	56
c. Pengujian Heterokedastisitas	57
6. Pengujian Hipotesis	58
a. Uji Parsial (Uji t).....	58
b. Uji Simultan (Uji F).....	60
c. Uji Koefisien Determinasi	62
B. Pembahasan.....	63
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	: Rincian dan Waktu Penelitian	27
Tabel III.2	: Skala <i>Likert</i>	29
Tabel III.3	: Uji Validitas Kepuasan Kerja	31
Tabel III.4	: Uji Validitas Komitmen.....	31
Tabel III.5	: Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	32
Tabel III.6	: Uji Realibilitas	33
Tabel IV.1	: Skala Pengukuran <i>Likert</i>	41
Tabel IV.2	: Karakteristik Responden Jenis Kelamin	42
Tabel IV.3	: Karakteristik Responden Usia	42
Tabel IV.4	: Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan	43
Tabel IV.5	: Karakteristik Responden Masa Kerja	44
Tabel IV.6	: Skor Angket Kepuasan Kerja	45
Tabel IV.7	: Skor Angket Komitmen.....	48
Tabel IV.8	: Skor Angket <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	50
Tabel IV.9	: Koefisien Regresi Linear Beganda	53
Tabel IV.10	: Uji Normalitas <i>Kolmogrov Smirnov</i>	55
Tabel IV.11	: Uji Multikolonieritas.....	56
Tabel IV.12	: Uji t Kepuasan Kerja.....	58
Tabel IV.13	: Uji t Komitmen	59
Tabel IV.14	: Uji F	61
Tabel IV.15	: Uji Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB	22
Gambar II.2 : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB	23
Gambar II.3 : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB	24
Gambar III.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	37
Gambar III.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	38
Gambar IV.1 : Grafik Histogram	54
Gambar IV.2 : Grafik <i>P-Plot</i>	55
Gambar IV.3 : Grafik <i>Scatter Plot</i>	57
Gambar IV.4 : Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 1.....	59
Gambar IV.5 : Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 2.....	60
Gambar IV.6 : Kriteria Pengujian Uji F Hipotesis 3.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fokus utama manajer dalam meningkatkan efektifitas perusahaan adalah perilaku sumber daya manusia (SDM) dalam bekerja. Efektifitas dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem organisasi yang menghasilkan output manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja, memiliki komitmen terhadap perusahaan dan juga Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Robbins & Judge, 2008).

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbulnya dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya. Coba saja kita lihat di dalam lingkungan kerja. Bisa jadi ditemukan beragam ekspresi karyawan. Ada yang murah senyum dan tertawa, ada yang suka mengeluh, ada yang akrab dengan sesama mitra kerja, ada yang sedang mengisolasi diri, dan bahkan adaterbiasa berekspresi.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada

dirinya dan masing-masing individu. Seorang yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya daripada karyawan yang tidak puas.

OCB ini belum begitu dikenal, namun pada dasarnya pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi kadang-kadang sudah menerapkan OCB dalam bekerja. Salah satu sikap strategik dalam divisi SDM adalah mengembangkan Organizational Citizenship Behavior dalam organisasi. OCB ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunter untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan prosedur ditempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu..

Untuk memunculkan OCB pada karyawan tentunya karyawan harus merasa puas terlebih dahulu. Aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaannya itu sendiri, gaji pengakuan, supervisi, kerja sama yang baik dan rekan kerja dan serta kesempatan untuk berkembang. Apabila karyawan sudah merasa senang puas dan nyaman dalam bekerja maka akan memunculkan perilaku OCB.

Hasil penelitian Nida Qamar (2012) dalam menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap organizational citizenship behaviour. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Robbins 2006; Sambung 2011).

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Pada PT. AJB Bumi Putera Medan penulis melakukan observasi langsung dan pengamatan serta wawancara kepada karyawan. Penulis mendapatkan temuan bahwa tidak adanya kepuasan kerja karyawan, mangkir saat jam kerja, tidak adanya karyawan di meja kerja saat jam kerja, dan adanya karyawan bemalasan dalam bekerja sehingga menunda-nunda kerja, melakukan hal-hal diluar pekerjaan saat jam kerja seperti mengobrol, membaca korang dan bermain internet. Jika ini dibiarkan terus menerus tentu akan membuat kinerja karyawan semakin buruk dan organisasi tidak berjalan dengan baik, sehingga sebagian karyawan yang tidak melakukan tugasnya sesuai dengan prosedur dan aturan yang diberikan. Kemudian melaksanakan pekerjaan komitmen organisasi ini pada PT. AJB Bumi Putera Medan tidak ditemukan bekerja dengan baik, sehingga hasil yang diharapkan perusahaan tidak sesuai seperti yang diharapkan.

Ketidakpuasan karyawan terhadap atasan dan keputusan organisasi membuat karyawan tidak patuh terhadap atasannya. Hal itu juga mempengaruhi kinerjanya, yang membuat kinerja menurun karena karyawan tersebut malas dalam melaksanakan tugasnya, Dengan sikap seperti itu para atasan juga merasa bahwa karyawan tersebut tidak kompeten untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Keputusan atasan atau maupun organisasi harus dipatuhi seorang karyawan karena itu merupakan hal yang bertujuan untuk kemajuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas dan penjelasan yang telah dipaparkan , maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PADA PT. AJB BUMIPUTERA MEDAN**”

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Masi ada karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya pada PT. AJB Bumi Putera Medan.
2. Kurangnya komitmen organisasi karyawan pada PT. AJB Bumi Putera Medan.
3. Ketidak puasan karyawan terhadap atasan karena kurang perhatiannya pemimpin kepada karyawan sehingga karyawan kurang bertanggung jawan atas pekejaannya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1) Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka penulis membatasi penelitian ini pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan organizational citizenship behaviour pada PT AJB Bumi Putera Medan

2) Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour.

2. Manfaat Penelitian

- 1) Secara teoritis, penelitian ini diharapkan sebagai penambah wawasan dan pengetahuan praktis mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB.
- 2) Secara praktis, peneliti ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pandangan mengenai kepuasan kerja

dan komitmen organisasi, sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk menentukan suatu kebijakan dalam menjalankan aktivitas.

- 3) Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut, maka dari itu perusahaan harus lah mempertimbangkan bagaimana agar karyawan yang berkerja pada perusahaannya mendapatkan kepuasan kerja seperti yang diinginkan karyawannya. Menurut Mangkunegara (2017, hal. 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Karyawan 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 Sutrisno (2009, hal. 74), Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, antara sesama karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dalam hal – hal yang menyangkut faktor fisik\dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor – faktor dalam pekerjaan, penyesuain diri individu, dan

hubungan sosial sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Menurut Mathis dan Jackson (2009:34). Mendenifikasikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Dari defenisi 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.

b. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2017, hal 421) pengukuran kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) *Rating scales* dan kuesioner, yaitu merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *rating scale* khusus disiapkan.
- 2) *Critical incidents*, disini individu (karyawan) menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.

3) *Interview*, yaitu merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 126) bahwa pengukuran kepuasan kerja yaitu :

1) Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan.

Dalam penggunaannya, karyawan ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk.

2) Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah.

Hal ini terdiri dari seni gambar wajah-wajah orang mulai dari seri gambar orang mulai dari sangat gembira hingga sangat cemberut.

3) Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner minnesota.

Hal ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas hingga sangat puas.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Setiap keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Hartatik (2018, hal. 229) yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), Setiap pekerjaan memerlukan

suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa

keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

- 2) Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- 3) Teman sekerja (*Workers*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 4) Promosi (*Promotion*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- 5) Gaji/Upah (*Pay*), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016, hal. 203) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai keahlian.
- 3) Berat ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Adapun menurut Sutrisno (2016, hal 78) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- 1) Prestasi
- 2) Penghargaan
- 3) Kenaikan jabatan
- 4) Pujian

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Edison dkk , (2018, hal. 213) variabel-variabel yang dapat menjadi alat ukur kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut :

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, karyawan 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 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 dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, karyawan dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan pengharapannya yang mana sistem upah diberlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyak orang yang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi sesuai, misalnya dekat dengan tempat tinggalnya.

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 karyawan karena 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.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dan semua personel dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama di masa yang akan datang (Jufrizen 2015).

Menurut Porter dalam Mutiara (2009, hal 135) menyatakan: "komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Sedangkan Becker dalam Mutiara (2009:125) juga menyatakan bahwa: "komitmen organisasi adalah kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsiten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja). Dan menurut (Arianty 2012) komitmen organisasi adalah

suatu nilai personal, dimana sering kali mengacu pada loyalitas terhadap perusahaan atau komitmen terhadap perusahaan.

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad, berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

b. Jenis-jenis Komitmen Organisasi

Komitmen dalam organisasi terdiri dari beberapa macam, Jenis-jenis komitmen menurut Robbins (2001:108) adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen Normatif yaitu komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan –alasan moral atau etis.

c. Faktor-faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. (2008, Sopiah) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerjafisik sebagai berikut :

1. Ciri pribadi bekerja termasuk masa jabatannya dalam perusahaan, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti cara karyawan lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang perusahaan.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Kadang-kadang kita tidak sadar jika komitmen adalah bukan hanya tentang perasaan loyalitas yang pasif. Seseorang yang mempunyai perasaan yang aktif kepada hubungan dirinya dengan organisasi yang mempunyai tujuan bersama. Komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan kepada perusahaan yang besar kecilnya dipengaruhi beberapa indikator pendukung. Menurut Sters dalam Sopiah (2008 : 156), Komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahaakan terwujudnya kepentingan organisasi.
3. Kehendak yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

4. Organizational Citizenship Behavior

a. Pengertian Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan kontribusi seorang individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberi

penghargaan berdasarkan hasil kinerja individu. *Organizational citizenship behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan.”

Organizational citizenship behavior merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain (Purba & Seniati, 2004, dalam Rahmayanti, dkk 2014). Pendapat lain dikemukakan Garray (dalam Ramayanti, dkk, 2014) OCB dijabarkan sebagai perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas diluar tanggung jawab atau kewajibanya demi kemajuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan:

1. Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan perusahaan.
2. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, dan tidak diperintah secara formal.

b. Manfaat Organizational Citizenship Behavior

Menurut (Organ et al, 2006) manfaat *Organizational Citizenship Behavior* bagi sebuah organisasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktifitas manager dan rekan kerja.
2. Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
3. Menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan tim kerja secara efektif.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut untuk mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik.
5. Mempertahankan stabilitas kinerja organisasi.
6. Membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
7. Meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan.
8. Menciptakan organisasi menjadi lebih efektif.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior

Pada dasarnya OCB dipengaruhi beberapa faktor yaitu faktor budaya dan iklim organisasi, kepribadian, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja, jenis kelamin. Faktor-faktor iniinterkait satu sama lain. Organ(2006) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB:

1. Suasana hati dan mood, mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual atau kelompok. Kemauan seseorang untuk membantu orang lain oleh dipengaruhi mood.
2. Persepsi terhadap dukungan organisasional, Pekerja yang merasa bahwa dirinya mendapat perhatian dari organisasi akan memberikan timbal baliknya dengan terlibat dalam perilaku OCB.
3. Persepsi terhadap interaksi atas-bawahan, Akan memberikan dampak seperti meningkatkan kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja karyawan menyatakan bahwa interaksi atas-bawahan berkualitas tinggi maka seseorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi.
4. Masa kerja, Karyawan yang lama bekerja dalam suatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut dan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
5. Jenis kelamin, Menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi dan lebih menunjukkan perilaku tolong-menolong daripada pria. Wanita cenderung menginterlisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan dan aktifitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan karyawan.
6. Budaya dan Iklim Organisasi, Dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Iklim organisasi yang

positif menyebabkan antar karyawan akan saling menghargai, saling manaruh kepercayaan, dan saling tertarik satu sama lain.

Sementara itu, Jahangir dkk (2004) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi Organizational citizenship behavior yaitu:

1. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi, Faktor kepuasan kerja, komitmen organisasional yang bersifat efektif menunjukkan adanya hubungan dengan kinerja individu dan organizational citizenship behavior.
2. Persepsi peran, Menggambarkan persepsi individu pada organisasi yang dapat menimbulkan sikap positif maupun negatif.
3. Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin organisasi terbukti dapat meningkatkan organizational citizenship behavior karyawan.
4. Persepsi keadilan, Organisasi yang dilakukan oleh individu dapat memicu munculnya organizational citizenship behavior.
5. Disposisi individu, Termasuk skill kerja, seperti inisiatif diri, sikap positif, kedisiplinan, rasa empati dan aktifitas individu terbukti dapat meningkatkan organizational citizenship behavior.
6. Motivasi, Seseorang akan bisa mempengaruhi tingkatan organizational citizenship behavior yang dilakukannya
7. Usia, Karyawan muda mengkoordinasikan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi yang lebih fleksibel.

a. Indikator Organizational Citizenship Behavior

Indikator organization citizenship behavior meliputi:

1. *Altruism* meliputi, Kesiediaan karyawan dalam membantu rekan kerja yang sedang sibuk (pekerjaannya *overload*), Kesiediaan karyawan untuk memberikan bantuan kepada orang lain berada disekitarnya, Kesiediaan karyawan untuk menggantikan tugas karyawan lain manakala yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugasnya, Kesiediaan karyawan untuk membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan dalam masa orientasi.
2. *Consciousness* meliputi, Kerelaan karyawan untuk bekerja melebihi waktu yang ditentukan, Memanfaatkan waktu istirahat sebagaimana mestinya, Mematuhi peraturan perusahaan, Kesadaran untuk berlaku jujur dalam bekerja.
3. *Civic virtue* meliputi, Mengikuti pertemuan yang tidak dimandatkan tetapi dianggap penting, Selalu mengikuti perubahan-perubahan yang ada, Selalu mengikuti informasi, Ikut hadir dalam setiap pertemuan-pertemuan meskipun tidak penting tapi dapat mengangkat *image* organisasi.
4. *Courtesy* meliputi, Kesadaran karyawan untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan, Kesadaran karyawan untuk tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak-hak karyawan lain, Kesadaran karyawan untuk tidak membuat masalah dengan karyawan

lain, Kesadaran karyawan dalam mempertimbangkan dampak atas tindakannya terhadap rekan kerja.

5. *Sportmanship* meliputi, Tidak suka mengeluh dalam bekerja, Tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya, Perilaku tidak suka mencari-cari kesalahan organisasi, perilaku tidak bernegative tingking dalam melihat suatu permasalahan.

B. Kerangka Konseptual

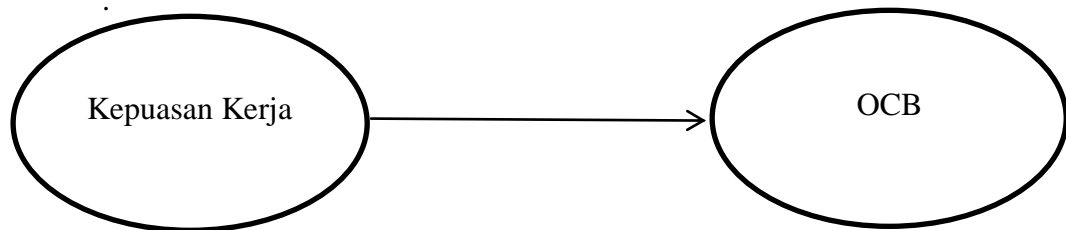
Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangka konseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour

Penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2009) yang menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Rohayati (2014) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil yang sama juga yang ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Kencanawati (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan hal-hal yang penting bagi karyawan. Pemberian gaji yang sesuai, memberikan kesempatan promosi yang baik, memberikan pengawasan yang efektif, menciptakan harmonisasi antar rekan kerja dapat digunakan

untuk meningkatkan kepuasan kerja. Disamping itu pemberian tugas serta tanggung jawab agar karyawan mampu untuk belajar dan berkembang dengan baik sehingga bisa meningkatkan organizational citizenship behaviour.



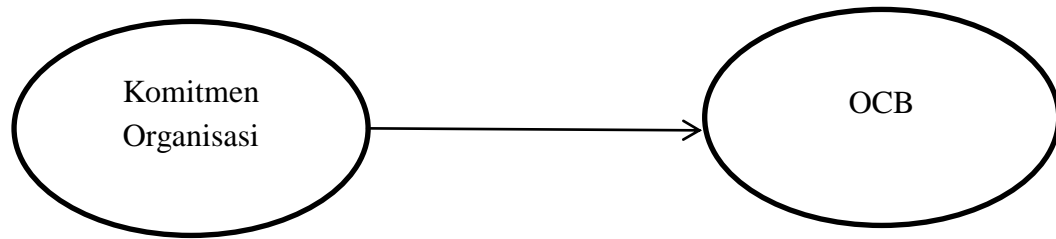
Gambar II.1

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dan semua personel dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama di masa yang akan datang (Jufrizen 2015).

Menurut Budiardjo (2014) menyatakan komitmen organisasi berkorelasi secara signifikan terhadap OCB. Pernyataan School dan Schape (dalam Purba, 2004) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil ini diperkuat lagi dengan hasil penelitian Purba (2004) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa diketahui komitmen organisasi berpengaruh cukup besar terhadap OCB di Indonesia.



Gambar II.2

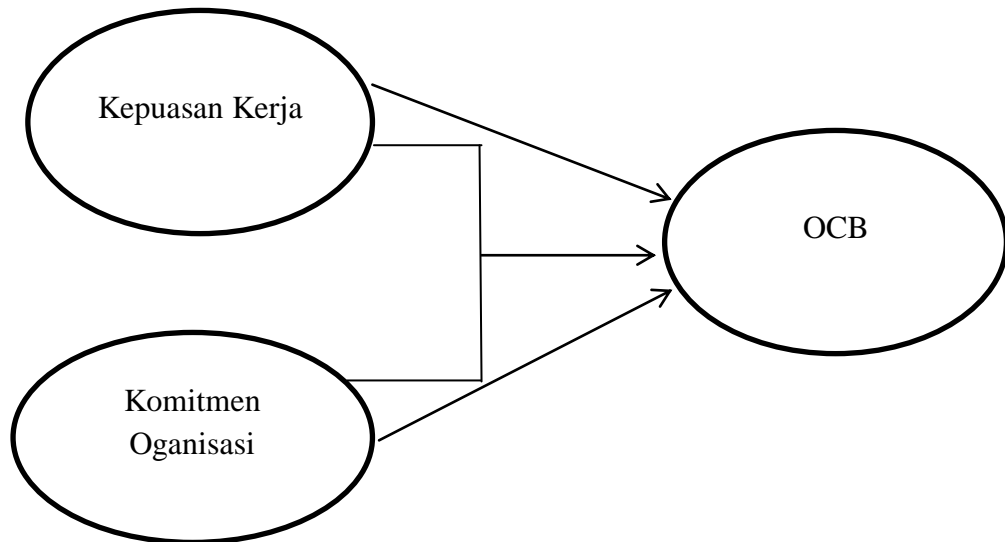
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB

3. Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour

Keterikatan disertai kepuasan akan membuat karyawan akan mudan dalam menerima tugas dari organisasi. Tanggung jawab dalam pengerjaan tugas juga akan meningkat. Seseorang yang sudah memiliki hal tersebut akan mengerjakan pekerjaan secara maksimal dan secara sukarela dalam pengerjaannya. Karyawan akan cenderung menaati peraturan dan akan menjalankan tugasnya dengan baik. Kinerja maupun stabilitas organisasi akan meningkatkan dengan semakin membaiknya organizational citizenship behaviour.

Penelitian Mahendra (2009) meneliti pengaruh kepuasan kerja komitmen organisasi terhadap OCB. Hasil ini penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II.3

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB

C. Hipotesis

Menurut Sujarweni (2014, hal. 62) menjelaskan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat dengan Variabel terkait dimana **Kepuasan Kerja (X1)**, **Komitmen Organisasi (X2)**, yang mempengaruhi **Organizational citizenship behavior (Y)**”. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour pada PT. AJB BumiPutera Medan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour pada PT. AJB BumiPutera Medan.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour PT. AJB BumiPutera Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan pendekatan Asosiatif. Pendekatan Asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel yang satu dengan yang lainnya.

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) sebagai variabel bebas dan OCB (Y) sebagai variabel terikat.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik atau buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel Dependent

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mempunyai lima indikator yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan rekan kerja.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat

terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang handal. Komitmen organisasi mempunyai tiga indikator yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.

c. Organizational Citizenship Behaviour

Organizational citizenship behaviour merupakan kontribusi seseorang karyawan yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di nilai berdasarkan hasil kinerja karyawan tersebut. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong karyawan lain, menjadi suka relawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedurnya. Organizational citizenship behaviour memiliki lima dimensi yaitu *Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy dan Sportmanship*.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. AJB Bumiputera yang beralamat di Jalan S. Iskandar Muda No. 138 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai dengan October 2019.

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Juni				Juli				Agustus				September				October			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul		■	■																	
2	Pra Riset				■																
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■	■	■	■								
5	Riset											■	■								
6	Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																	■	■		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013 hal. 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. AJB Bumiputera yang berjumlah 81 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013 hal. 62) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota

populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid.

Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yakni sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di PT. AJB Bumiputera yang berjumlah 81 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian menggunakan :

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3. Kuesioner (angket)

Yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2014, hal. 194). Responden diharap untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda dimana setiap soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*.

Tabel III.2
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
a. Sangat Setuju/Tepat	5
b. Setuju /Tepat	4
c. Kurang Setuju /Tepat	3
d. Tidak Setuju /Tepat	2
e. Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

F. Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah angket atau kuesioner yang disebarkan layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

a. Pengujian Validitas

Menurut Juliandi (2015, hal 76) Uji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur, Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut

adalah valid. Data dikatakan valid dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} yaitu :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan / instrumen dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan / instrumen dinyatakan tidak valid

Menentukan nilai r_{tabel} adalah dengan rumus *Degree of Freedom* (DF) = n-2, dimana “n” merupakan jumlah sampel yang digunakan. Rumus yang digunakan dalam pengujian validitas adalah sebagai berikut,

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana :

- n = Banyaknya pengamatan
- $\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum x_1 y$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, maka dapat diperoleh hasil dari angket /kuesioner yang telah disebarkan di PT. AJB Bumi Putera Medan sebagai berikut.

Tabel III.3
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Item Pernyataan	<i>Corredted Item-Total Correlation</i> (r_{hitung})	(r_{tabel})	Keterangan
Pernyataan 1	0,673	0,218	Valid
Pernyataan 2	0,839	0,218	Valid
Pernyataan 3	0,555	0,218	Valid
Pernyataan 4	0,727	0,218	Valid
Pernyataan 5	0,525	0,218	Valid
Pernyataan 6	0,576	0,218	Valid
Pernyataan 7	0,727	0,218	Valid
Pernyataan 8	0,611	0,218	Valid
Pernyataan 9	0,609	0,218	Valid
Pernyataan 10	0,733	0,218	Valid

Pengujian validitas variabel Kepuasan kerja (X_1) pada tabel III.3 dapat dijelaskan bahwa item pernyataan nomor satu sampai dengan item pernyataan nomor sepuluh dinyatakan valid dengan ketentuan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam penelitian ini nilai r_{tabel} $Df = 81 - 2 = 79$ yaitu 0,218. Dengan demikian dapat disimpulkan keseluruhan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel III.4
Uji Validitas Variabel Komitmen (X_2)

Item Pernyataan	<i>Corredted Item-Total Correlation</i> (r_{hitung})	(r_{tabel})	Keterangan
Pernyataan 1	0,462	0,218	Valid
Pernyataan 2	0,635	0,218	Valid
Pernyataan 3	0,571	0,218	Valid
Pernyataan 4	0,738	0,218	Valid
Pernyataan 5	0,790	0,218	Valid
Pernyataan 6	0,527	0,218	Valid

Pengujian validitas variabel Komitmen (X_2) pada tabel III.4 dapat dijelaskan bahwa item pernyataan nomor satu sampai dengan item pernyataan nomor enam dinyatakan valid dengan ketentuan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam penelitian ini nilai r_{tabel} $Df = 81 - 2 = 79$ yaitu 0,2185. Dengan

demikian dapat disimpulkan keseluruhan variabel komitmen dinyatakan valid

Tabel III.5
Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Item Pernyataan	<i>Corredted Item-Total Correlation</i> (r_{hitung})	(r_{tabel})	Keterangan
Pernyataan 1	0,744	0,218	Valid
Pernyataan 2	0,579	0,218	Valid
Pernyataan 3	0,497	0,218	Valid
Pernyataan 4	0,667	0,218	Valid
Pernyataan 5	0,671	0,218	Valid
Pernyataan 6	0,642	0,218	Valid
Pernyataan 7	0,492	0,218	Valid
Pernyataan 8	0,545	0,218	Valid
Pernyataan 9	0,382	0,218	Valid
Pernyataan 10	0,565	0,218	Valid

Pengujian validitas variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) pada tabel IV.8 dapat dijelaskan bahwa item pernyataan nomor satu sampai dengan item pernyataan nomor sepuluh dinyatakan valid dengan ketentuan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam penelitian ini nilai r_{tabel} Df = 81 – 2 = 79 yaitu 0,2185. Dengan demikian dapat disimpulkan keseluruhan variabel *Organizational Citizenship Behaviour* dinyatakan valid

b. Pengujian Realibilitas

Menurut Juliandi (2015, hal 80), reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan penelitian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas untuk menganalisis suatu teknik *Cronbach Alpha dan Item –Total statistic*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60

maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel III.6 berikut:

Tabel III.6
Uji Realibilitas Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen (X_2),
***Organizational Citizenship Behaviour* (Y)**

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan kerja (X_1)	0,752	Reliabel
Komitmen (X_2)	0,748	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y)	0,735	Reliabel

Berdasarkan tabel III.6 variabel penelitian di atas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang berbeda beda, yaitu dimana nilai *cronbach alpha* pada variabel Kepuasan Kerja (X_1) $0,752 > 0,6$, variabel Komitmen (X_2) $0,748 > 0,60$, dan variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) $0,735 > 0,60$. Maka instrument dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pola atau bentuk pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama, dengan menggunakan rumus Regresi Linier Berganda yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 275)

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Komitmen Organisasi

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2009 hal. 125). Pada prinsipnya normalitas

dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2009 hal. 98). Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009 hal. 92).

b) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)

c) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabelindependen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantaras sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas

dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009 hal. 88).

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal. 96). Dasar analisis yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Kepuasan Kerja (X_1), dan Komitmen Organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel OCB (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji t dengan rumus, yaitu :

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

Sumber : Sugiyono (2016, hal 230).

Keterangan :

t = t_{hitung} yang dikonsultasikan dengan tabel t

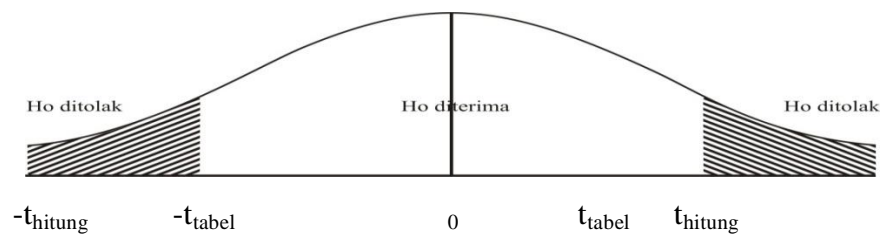
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

- 1) Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima, sehingga ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y.
- 2) Jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y.

Pengujian hipotesis :



Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria pengujian :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat).
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

b. Uji f

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y). Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

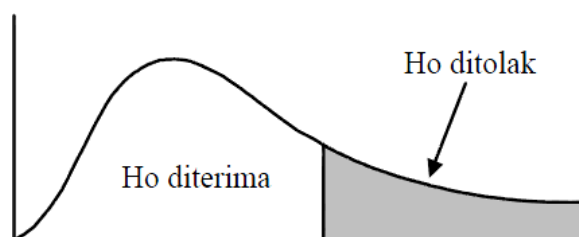
$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal 235)

Keterangan:

- F = Tingkat signifikan
 R^2 = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis:



Gambar III. 2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Kriteria pengujian :

- 1) H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05
- 2) H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kepuasan Kerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2016, hal 231).

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Program for Social Science (SPSS)*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Peneliti menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel X_1 yaitu Kepuasan Kerja, 6 butir pernyataan untuk variabel X_2 yaitu Komitmen, dan 10 butir pernyataan untuk variabel Y yaitu *Organizational Citizenship Behaviour*. Angket yang disebar ini diberikan kepada 81 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Skala Likert*.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran *Likert*

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 81 orang karyawan pada PT. AJB Bumi Putera Medan, yang terdiri dari beberapa karakteristik, yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari data yang terkumpul dapat ditunjukkan pada Tabel IV.2 berikut :

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase
Laki – laki	35	43,20
Perempuan	46	56,80
Jumlah	81	100

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 81 responden terdapat 35 orang dengan persentase 43,20% laki-laki dan perempuan 46 orang dengan persentase 56,80%. Maka dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin perempuan lebih banyak daripada laki-laki yang bekerja pada PT. AJB Bumi Putera Medan. Laki-laki cenderung ditempatkan dibagian lapangan, sedangkan perempuan ditempatkan di bagian kantor.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik berdasarkan usia yang diperoleh dari data yang terkumpul dapat ditunjukkan pada Tabel IV.3 berikut :

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase
21- 30	45	55,5
31- 40	30	37
41 – 50	4	4,95
>51	2	2,50
Jumlah	81	100

Berdasarkan tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 81 responden terdapat responden yang berusia 21 - 30 tahun sebanyak 45 orang dengan persentase 55,5%, responden yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 37%, responden yang berusia 41 - 50 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 4,95%, dan responden yang berusia >51 tahun 2 orang dengan persentase 2,50%. Pada hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berusia 21-30 lebih banyak sebesar 45 orang responden dengan persentase 55,5% di PT. AJB Bumi Putera Medan.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan yang diperoleh dari data yang terkumpul dapat ditunjukkan pada Tabel IV.4 berikut :

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase
SMA/Sederajat	4	4,94
Diploma	20	24,7
Sarjana	52	64,2
Pasca sarjana	5	6,16
Jumlah	81	100

Berdasarkan data tabel IV.4 di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian yaitu responden yang berpendidikan SMA/Sederajat berjumlah 4 orang dengan persentase 4,94%, berpendidikan Diploma berjumlah 20 orang dengan persentase 24,7%, berpendidikan Sarjana berjumlah 52 orang dengan persentase 64,2%, dan Pascasarjana berjumlah 5 orang dengan persentase 6,16%. Pada data tabel IV.4 di atas dapat disimpulkan

bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana lebih banyak dari tingkat pendidikan lainnya sebanyak 52 orang karyawan dengan persentase 64,2% di PT. AJB Bumi Putera Medan.

d. Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik berdasarkan masa kerja yang diperoleh dari data yang terkumpul dapat ditunjukkan pada Tabel IV.5 berikut

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Kerja	Jumlah Responden (orang)	Persentase
0 - 5	60	74,08
6 - 10	10	12,35
11 - 15	3	3,70
16 - 20	5	6,17
>21	3	3,70
Jumlah	81	100

Berdasarkan tabel IV.5 di atas menunjukkan bahwa responden yang masa kerjanya 0-5 tahun sebanyak 60 orang dengan persentase 74,08%, responden yang masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 12,35%, responden yang masa kerjanya 11-15 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 3,70%, responden yang masa kerjanya 16-20 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 6,17%, dan responden masa kerjanya > 21 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 3,70%. Data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan di PT. AJB Bumi Putera Medan mayoritas masa kerjanya lebih lama adalah 0-5 tahun sebanyak 60 orang dengan persentase 74,08%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam Penelitian ini, peneliti mengelola berupa angket yang diberikan kepada 81 responden di PT. AJB Bumi Putera Medan dengan menggunakan alat pengukuran skala *likert* untuk mengetahui jawaban responden tersebut. Berikut dapat ditampilkan hasil jawaban responden untuk variabel Kepuasan Kerja, Komitmen dan *Organizational Citizenship Behaviour* di PT. AJB Bumi Putera Medan

a. Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Pada tabel IV.6 di bawah dijelaskan data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel kepuasan kerja (X_1) di PT. AJB Bumi Putera Medan.

Tabel IV.6
Skor angket Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

No. Pert	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	27%	33	41%	9	11%	9	11%	8	10%	81	100%
2	10	12%	51	63%	19	23%	1	1%	0	0%	81	100%
3	11	14%	57	70%	10	12%	3	4%	0	0%	81	100%
4	12	15%	58	72%	10	12%	1	1%	0	0%	81	100%
5	13	16%	55	68%	12	15%	1	1%	0	0%	81	100%
6	15	19%	44	54%	17	21%	3	4%	2	2%	81	100%
7	16	20%	54	67%	8	10%	3	4%	0	0%	81	100%
8	18	22%	44	54%	12	15%	5	6%	2	2%	81	100%
9	9	11%	54	67%	17	21%	0	0%	1	1%	81	100%
10	14	17%	58	72%	7	9%	1	1%	1	1%	81	100%

Tabel IV.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada item pernyataan pertama dalam variabel kepuasan kerja yaitu, Saya senang dengan hasil kerja yang saya peroleh di dalam perusahaan tempat saya bekerja. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 33 orang atau sebesar

41%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena karyawan senang dengan hasil kerjanya.

Pada item pernyataan kedua dalam variabel kepuasan kerja yaitu, Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya sendiri. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 51 orang atau sebesar 63%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena karyawan memang bekerja dengan kemampuan mereka

Pada item pernyataan ketiga dalam variabel kepuasan kerja yaitu, Semua karyawan kinerjanya pasti meningkat apabila selalu diawasi dalam bekerja oleh atasan. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 57 orang atau sebesar 70%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena kinerja meningkat apabila selalu diawasi.

Pada item pernyataan keempat dalam variabel kepuasan kerja yaitu, Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 58 orang atau sebesar 72%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena atasan selalu melakukan pengawasan.

Pada item pernyataan kelima dalam variabel kepuasan kerja yaitu, Saya menerima upah sesuai dengan kinerja yang saya lakukan. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 55 orang atau sebesar 68%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena mereka menerima upah yang sesuai.

Pada item pernyataan keenam dalam variabel kepuasan kerja yaitu, Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan upah tepat waktu tanpa pernah terlambat. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 54%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena pemberian upah tepat waktu

Pada item pernyataan ketujuh dalam variabel kepuasan kerja yaitu, Di tempat saya bekerja, apabila kinerja karyawan meningkat, maka akan naik jabatan. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 54 orang atau sebesar 67%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena jabatan naik apabila kinerja juga meningkat.

Pada item pernyataan kedelapan dalam variabel kepuasan kerja yaitu, Perusahaan di tempat saya bekerja setiap tahunnya karyawan yang berprestasi akan di promosikan. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 54%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena ada promosi setiap tahunnya

Pada item pernyataan kesembilan dalam variabel kepuasan kerja yaitu, Kinerja saya meningkat apabila saya mempunyai rekan dalam bekerja. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 54 orang atau sebesar 67%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena karyawan membutuhkan rekan kerja dalam bekerja.

Pada item pernyataan kesepuluh dalam variabel kepuasan kerja yaitu, Saya kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sendirian tanpa adanya tim kerja. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 58 orang atau sebesar 72%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena mereka membutuhkan tim atau kelompok dalam bekerja

b. Variabel Komitmen (X_2)

Pada tabel IV.7 di bawah dijelaskan data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel komitmen (X_2) di PT. AJB Bumi Putera Medan.

Tabel IV.7
Skor angket Variabel Komitmen (X_2)

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	15%	52	64%	17	21%	0	0%	0	0%	81	100%
2	6	7%	43	53%	26	32%	4	5%	2	2%	81	100%
3	10	12%	60	74%	10	12%	1	1%	0	0%	81	100%
4	5	6%	63	78%	10	12%	3	4%	0	0%	81	100%
5	8	10%	48	59%	20	25%	4	5%	1	1%	81	100%
6	8	10%	49	60%	19	23%	3	4%	2	2%	81	100%

Tabel IV.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada item pernyataan pertama dalam variabel komitmen yaitu, Saya sangat senang apabila saya mengakhiri karir saya di tempat saya bekerja sekarang. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 52 orang atau sebesar 64%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena mereka senang di perusahaan tersebut.

Pada item pernyataan kedua dalam variabel komitmen yaitu, Saya merasa permasalahan yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 53%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena semua karyawan di perusahaan tersut merupakan bagian terpenting perusahaan itu sendiri

Pada item pernyataan ketiga dalam variabel komitmen yaitu, Saya sulit meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja karena saya merasa sulit mencari pekerjaan di tempat lain. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 60

orang atau sebesar 74%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena mencari pekerjaan saat ini sangat susah

Pada item pernyataan keempat dalam variabel komitmen yaitu, Saya sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang ini. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 63 orang atau sebesar 78%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena gaji yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan

Pada item pernyataan kelima dalam variabel komitmen yaitu, Saya merasa belum memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan di tempat saya bekerja sekarang. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 59%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena mereka masih perlu meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja

Pada item pernyataan keenam dalam variabel komitmen yaitu, Perusahaan di tempat saya bekerja layak mendapatkan kesetiaan bekerja dari saya sendiri. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 60%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena mereka senang bekerja di perusahaan tersebut

c. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Pada tabel IV.8 di bawah dijelaskan data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) di PT. AJB Bumi Putera Medan.

Tabel IV.8
Skor angket Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	26%	51	63%	7	9%	0	0%	2	2%	81	100%
2	24	30%	50	62%	7	9%	0	0%	0	0%	81	100%
3	22	27%	50	62%	8	10%	1	1%	0	0%	81	100%
4	12	15%	49	60%	15	19%	4	5%	1	1%	81	100%
5	17	21%	52	64%	9	11%	3	4%	0	0%	81	100%
6	12	15%	45	56%	17	21%	5	6%	2	2%	81	100%
7	22	27%	52	64%	6	7%	0	0%	1	1%	81	100%
8	27	33%	46	57%	6	7%	2	2%	0	0%	81	100%
9	27	33%	48	59%	5	6%	1	1%	0	0%	81	100%
10	12	15%	48	59%	14	17%	6	7%	1	1%	81	100%

Tabel IV.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada item pernyataan pertama dalam variabel *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu, Saya pernah membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 51 orang atau sebesar 63%. Karyawan memilih lebih banyak setuju mereka menolong dengan ikhlas.

Pada item pernyataan kedua dalam variabel *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu, Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 50 orang atau sebesar 62%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena kebanyakan dari mereka adalah tim kerja.

Pada item pernyataan ketiga dalam variabel *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu, Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan tempat Saya bekerja. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak

50 orang atau sebesar 62%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena sudah kewajiban semua karyawan.

Pada item pernyataan keempat dalam variabel *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu, Saya tertarik untuk mencari informasi informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 60%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena perusahaan mendapat keuntungan, maka akan berpengaruh terhadap semua karyawan.

Pada item pernyataan kelima dalam variabel *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu, Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 52 orang atau sebesar 64%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena mereka bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

Pada item pernyataan keenam dalam variabel *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu, saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 56%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena sudah dipikirkan secara matang terhadap hasil keputusan

Pada item pernyataan ketujuh dalam variabel *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu, Saya pernah mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 52 orang atau sebesar 64%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena berhubungan dengan tugas tim kerja mereka.

Pada item pernyataan kedelapan dalam variabel *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu, Saya pernah mengajak rekan kerja saya untuk makan siang bersama dan *sharing* mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 57%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena mereka yakin akan mendapatkan solusi kan permasalahan yang terjadi pada mereka.

Pada item pernyataan kesembilan dalam variabel *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu, Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 59%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena memang sudah kebijakan yang akan dilaksanakan karyawan

Pada item pernyataan kesepuluh dalam variabel *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu, Jika perusahaan membuat kebijakan baru dan tidak sesuai dengan saya.Saya akan tetap melaksanakan kebijakan tersebut.. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 59%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena sudah keputusan persetujuan dari semua pihak

4. Uji Regresi Linier Berganda

Linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat pengaruh signifikan yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*, melalui kepuasan kerja dan komitmen Pada PT. AJB Bumi Putera Medan. Berikut ini ditampilkan pada tabel IV.9,

Tabel IV.9
Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,874	3,863		2,556	,013		
1 X1	,552	,090	,550	6,159	,000	,871	1,148
X2	,396	,144	,245	2,741	,008	,871	1,148

Berdasarkan tabel IV.9 regresi linear berganda di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresinya sebagai berikut;

$$Y = 9,874 + 0,552 X_1 + 0,396 X_2$$

Keterangan dimana,

Y = *Organizational Citizenship Behaviour*

a = Konstanta

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Komitmen

Persamaan regresi di atas tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 9,874, artinya jika kepuasan kerja (X_1) dan komitmen (X_2) nilainya 0, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 9,874. Dengan kata lain, jika variabel kepuasan kerja dan komitmen tidak ditingkatkan, maka *Organizational Citizenship Behaviour* masih sebesar 9,874
- b. Nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,552, dapat diartikan bahwa ketika kepuasan kerja (X_1) mengalami peningkatan lebih besar 1 satuan, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) lebih besar 0,552.

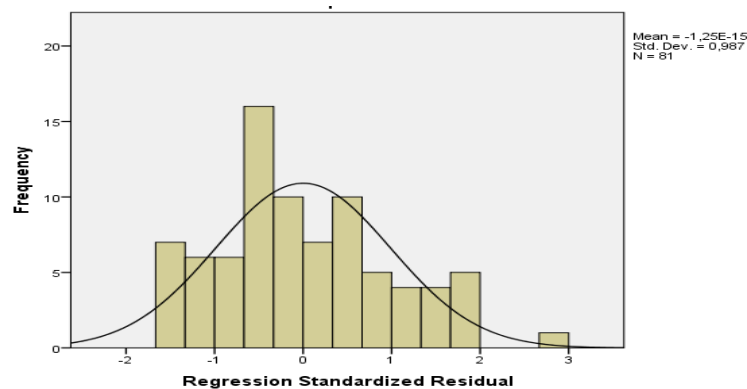
- c. Nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,396, dapat diartikan bahwa ketika komitmen (X_2) mengalami peningkatan lebih besar 1 satuan, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) lebih besar 0,396.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas

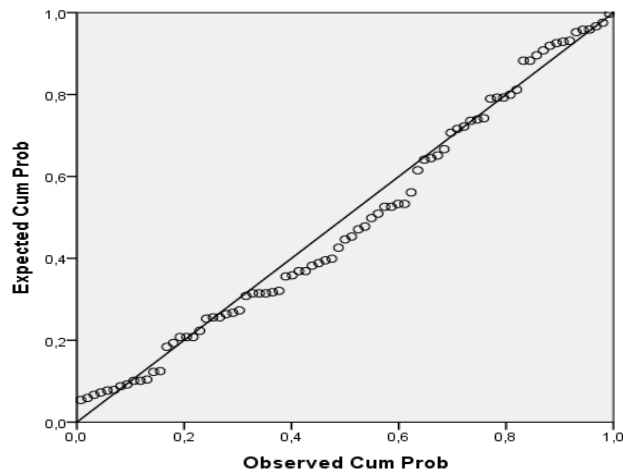
Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram, grafik dan juga melihat tabel *kolmogorov smirnov*. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal, dan pada tabel *kolmogorov smirnov*, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi secara normal, dan begitu sebaliknya.

Adapun pengujian untuk mengetahui data terdistribusi secara normal dapat ditampilkan pada tabel sebagai berikut;



Gambar IV.1. Grafik Histogram

Gambar IV.1 menjelaskan bahwa histogram terlihat bahwa garis dan histogramnya melintang dari kiri ke kanan. Gambar ini menunjukkan bahwa data yang telah diolah sudah terdistribusi secara normal.



Gambar IV.2. Grafik P-Plot

Hasil grafik normal *P-Plot* terlihat pada gambar di atas bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel IV-10
Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		X1	X2	Y
N		81	81	81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39,05	22,79	40,46
	Std. Deviation	4,037	2,509	4,056
	Absolute	,108	,138	,125
Most Extreme Differences	Positive	,053	,117	,100
	Negative	-,108	-,138	-,125
Kolmogorov-Smirnov Z		,975	1,244	1,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		,298	,090	,158

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan data tabel IV.10 uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai signifikan hasil uji masing masing variabel, yaitu kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,298, untuk variabel komitmen (X_2) sebesar 0,090, dan untuk variabel OCB (Y) sebesar 0,158 dimana ketentuan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* signifikan harus lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan ketiga variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, atau H_0 diterima atau distribusi variabel kepuasan kerja (X_1), komitmen (X_2) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) adalah terdistribusi normal.

b. Pengujian Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasifactor/VIF*). Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini. (Juliandi, *dkk*, 2015, hal.161).

Tabel IV.11
Uji Multikolinearitas

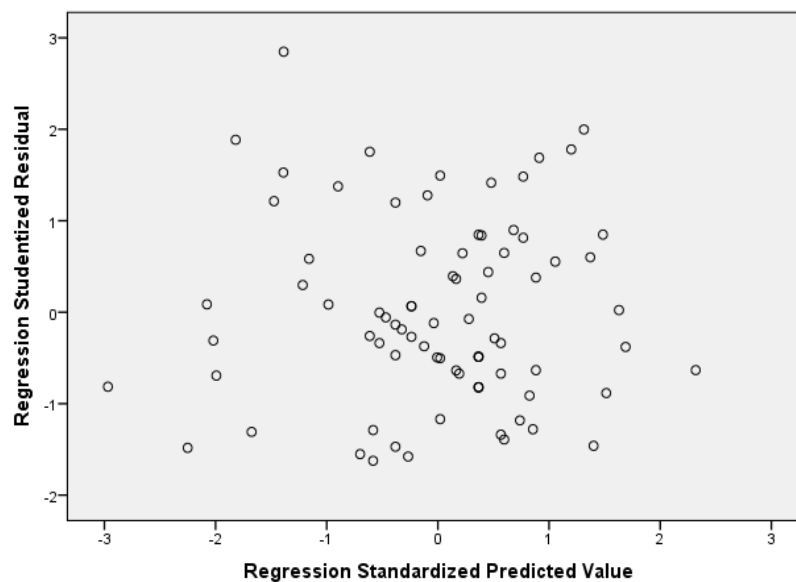
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,874	3,863		2,556	,013		
1 X1	,552	,090	,550	6,159	,000	,871	1,148
X2	,396	,144	,245	2,741	,008	,871	1,148

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni kepuasan kerja (X_1) dan komitmen (X_2) memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1,148. dengan Nilai Toleransi Sebesar 0,871 . Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* dalam variabel independen dalam penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).



Gambar IV.3. Grafik Scatterplot

Pada gambar IV.3 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai pengaruh dengan variabel (Y). Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan *Program Statistical For Social Sciences* (SPSS). Dalam pengujian ini nilai t_{tabel} diperoleh dengan rumus $dk = n - k$, dimana n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel, dengan tingkat signifikansi 5%. Berikut kriteria pengambilan keputusan uji t,

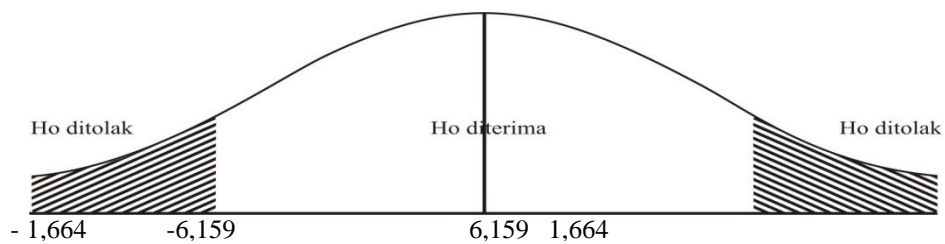
- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

a) Pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Tabel IV-12
Uji Signifikan Parsial (Uji t) Kepuasan Kerja (X_1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,874	3,863		2,556	,013
	Kepuasan Kerja (X_1)	,552	,090	,550	6,159	,000
	Komitmen (X_2)	,396	,144	,245	2,741	,008

a. Dependent Variable: OCB (Y)



Gambar IV.4. Kriteria Pengujian uji t Hipotesis 1

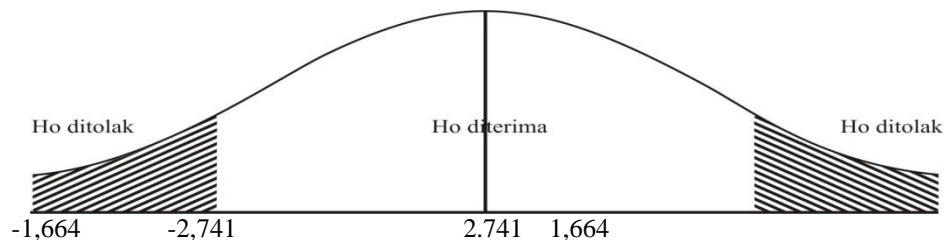
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel IV.16 dan gambar IV.4 di atas pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap OCB (Y) dapat diketahui nilai perolehan t_{hitung} kepuasan kerja (X_1) sebesar 6,159 Untuk menentukan t_{tabel} maka dapat dihitung $dk = 81 - 3 = 78$, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,664 (data terlampir). Nilai $t_{hitung} 6,159 > t_{tabel} 1,664$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap variabel OCB (Y) pada PT. AJB Bumi Putera Medan..

b) Pengaruh Komitmen (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Tabel IV-13
Uji Parsial (Uji t) komitmen (X_2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,874	3,863		2,556	,013
	Kepuasan Kerja (X_1)	,552	,090	,550	6,159	,000
	Komitmen (X_2)	,396	,144	,245	2,741	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Gambar IV.5. Kriteria Pengujian uji t Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel IV.13 dan gambar IV.5 di atas pengaruh antara komitmen (X_2) terhadap OCB (Y) dapat diketahui nilai perolehan t_{hitung} komitmen (X_2) sebesar 2,741. Untuk menentukan t_{tabel} maka dapat dihitung $dk = 81 - 3 = 78$, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,664 (data terlampir). Nilai $t_{hitung} 2,741 > t_{tabel} 1,664$ dengan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel komitmen (X_2) terhadap variabel OCB (Y) pada PT. AJB Bumi Putera Medan..

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dimana untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Kriteria Pengambilan keputusannya sebagai berikut,

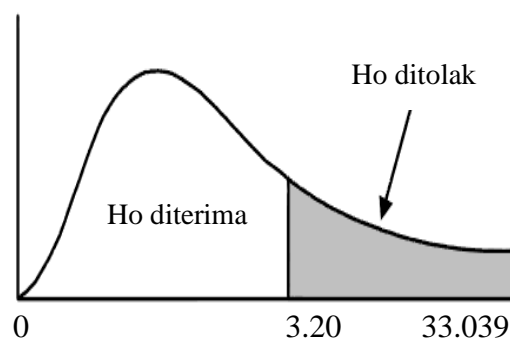
- 1) Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel IV.14
Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	603,595	2	301,797	33,039	,000 ^b
	Residual	712,504	78	9,135		
	Total	1316,099	80			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1



Gambar IV.6.. Kriteria Pengujian Uji F Hipotesis 3

Berdasarkan Tabel IV.14 dan gambar IV.6 diperoleh dan dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 33.039 dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05 (5%). F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 33.039 lebih besar daripada F_{tabel} yaitu 3.11. Ketentuan dari tabel F diperoleh dari Jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel (Riduan dan akdon, 2010) yaitu $df_2 = n - k = 81 - 3 = 78$, dan jumlah variabel dikurangi dengan 1, sehingga diperoleh $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$. Dan hasil yang diperoleh dari tabel F sebesar 3.11. Dengan demikian secara serempak kepuasan kerja (X_1) dan komitmen (X_2) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y) pada PT.AJB Bumi Putera Medan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menurut Juliandi, (2015, hal.159) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independendan variabel dependen. Berikut ditampilkan hasil koefisien determinasi pada tabel IV.15.

Tabel IV-15
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,677 ^a	,459	,445	3,022

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data pada tabel IV.15 uji koefisien determinasi di atas, dapat

dipahami bahwa :

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.459 \times 100\% \\
 &= 45,9\%
 \end{aligned}$$

Data di atas pada tabel IV-19 menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,459, hal ini menunjukkan bahwa 45,9% variabel OCB (Y) dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X_1) dan komitmen (X_2), dengan kata lain, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh terhadap OCB (Y) sebesar 45,9%, sementara sisanya 54,1 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini seperti, kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan lain sebagainya.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel bebas dan variabel terikat, maka akan dibahas bagaimana pengaruh Kepuasan kerja (X_1) dan komitmen (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y). Adapun pembahasan tersebut sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan kerja (X_1) Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Berdasarkan hasil dipeoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Dalam hal ini menyatakan bahwa karyawan yang puas akan pekerjaannya akan berperilaku baik melebihi harapan dari suatu organisasi yang menaunginya. Indikator-indikator kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap kompensasi, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Meski demikian, indikator indikator kepuasan yang terpenuhi tersebut tidak serta merta menjadikan seseorang mau melakukan pekerjaan di luar pekerjaan intinya

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran karyawan tersebut merasa senang bekerja di tempat dia bekerja. Dan inilah salah satu cara bagaimana karyawan dapat berperilaku melebihi harapan dari suatu organisasi sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan itu sendiri

Hal ini didukung dengan penelitian tentang kepuasan kerja yang dilakukan Arifin (2017) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Sumatera utara. Dalam hal hubungan kinerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour*

adalah terciptanya kepuasan karena peran dari seorang dosen melebihi apa yang diharapkan, sehingga kepuasan kerja terbentuk

Hal ini juga didukung oleh Rohayati (2014) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya

Para karyawan PT. AJB Bumi Putera Medan selalu memiliki sikap pertolongan terhadap orang lain; sikap sukarela terhadap orang lain; sikap *sportif*; sikap menghargai dan memperhatikan orang lain; dan tanggung jawab terhadap organisasi. Hal ini merupakan hasil dari upaya penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dilakukan oleh PT. AJB Bumi Putera Medan

2. Pengaruh Komitmen (X₂) Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka kesimpulan yang diambil adalah komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. *Organizational citizenship behavior* tidak dapat dilepaskan dari komitmen anggota organisasi terhadap organisasi, sebab bagaimanapun prestasi kerja yang melebihi dari apa yang diminta banyak ditentukan oleh kuat tidaknya komitmen anggota organisasi terhadap organisasi.

Pada dasarnya *organizational citizenship behavior* tidak dapat dilepaskan dari komitmen anggota organisasi terhadap organisasi, sebab bagaimanapun prestasi kerja yang melebihi dari apa yang diminta banyak ditentukan oleh kuat tidaknya komitmen anggota organisasi terhadap organisasi

Penelitian ini juga didukung oleh Aspan (2014) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* Universitas Pembangunan Panca Budi. Hal ini dikaitkan dengan dosen nya menghargai hasil pekerjaan para dosennya seperti menilai secara objektif hasil kerja tersebut, jika hasilnya baik maka diberikan penghargaan, menerima kritikan maupun masukan yang bersifat membangun dari para dosen, melibatkan dosen dalam pengambilan keputusan di universitas, serta memberikan tanggung jawab pekerjaan, sebab dengan hal tersebut dosen merasa diakui dan dilibatkan di dalam aktifitas universitas.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. AJB Bumi Putera Medan memiliki komitmen untuk bekerja dengan baik di perusahaan tersebut, sekaligus menunjukkan baiknya kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan di perusahaan itu sendiri.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X₁) dan Komitmen (X₂) Terhadap *Organizational citizenship behavior* (Y)

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior*

merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yang jika tidak ditampilkan pun tidak akan diberikan hukuman/ sanksi.

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dan komitmen dari karyawan yang tinggi. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya

Di antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* anggota organisasi (Silitonga, 2013). Kepuasan kerja tersebut akan dirasakan apabila anggota organisasi merasakan kepuasan dalam hal kompensasi (misalnya gaji), pekerjaan yang dijalankannya, promosi jabatan, atasan di tempat kerja, serta rekan-rekan kerjanya. *Organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh keterlibatan kerja (*work involvement*). keterlibatan kerja merupakan bentuk partisipasi dalam diri individu untuk berusaha semaksimal mungkin guna mencapai komitmen yang tinggi terhadap organisasi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil Penelitian secara parsial yaitu kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. AJB Bumi Putera Medan.
2. Hasil Penelitian secara parsial yaitu komitmen mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. AJB Bumi Putera Medan
3. Hasil Penelitian secara simultan yaitu kepuasan kerja dan komitmen mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. AJB Bumi Putera Medan

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada PT. AJB Bumi Putera Medan untuk meningkatkan kembali kepuasan kerja karyawan seperti memberikan pembagian tugas kepada karyawan yang sesuai dengan keahliannya serta memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi agar kinerja karyawan itu dapat meningkat dan OCB karyawan lebih baik,

2. Komitmen merupakan salah satu yang harus diperhatikan juga, semakin tinggi komitmen karyawan dalam bekerja, maka karyawan tersebut dapat memberikan hasil yang baik. Oleh karena itu pihak perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan terhadap kinerja tinggi yang dihasilkan karyawan tersebut
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan, karyawan perlu dibekali pelatihan dalam bekerja serta memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan, dan ini akan berdampak terhadap perilaku karyawan tersebut dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjarwati, S. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Derah Air Minum (PDAM) Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen* 8(2) , 68-79.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal Edutech* 3(2),87-98.
- Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan . *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis* 14(1), 125-136.
- Darmawati. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi* 9(1) , 8-15.
- Dewi. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi . *Jurnal E- Manajemen* 5(9), 33-45.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta .
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta .
- Handayani, S. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajerial dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis* 10(1) , 105-117.
- Jaya, R. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada BPTPM Kota Pekanbaru. *Jurnal El Riyasah* 8(1) , 21-29.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 1(1), 9-25.
- Koentjaraningrat. (2015). *Metode Penelitian Masyarakat Edisi Revisi* . Jakarta : PT. Gramedia .
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen* 15(1), 23-32.

- Novita. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Lingkungan Kerja Karyawan PT. Telkom Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* 34(1), 9-18.
- Puspitawati, N. M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 8(1), 54-68.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Jurnal Management Research* 11(1), 20-38.
- Robbin, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Silitonga, J. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Citizenship Karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Dinamika Manajemen* 1(3), 198-215.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PADA PT.AJB BUMI PUTERA MEDAN

A. Petunjuk pengisian Kuesioner :

1. Isilah kolom identitas yang telah disediakan sesuai dengan identitas anda dengan benar
2. Berilah Tanda checklist (√) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban bapak/ibu
3. Setiap pertanyaan dibutuhkan hanya satu jawaban saja
4. Mohon bapak/ibu memberikan jawaban yang sebenar-benarnya
5. Terdapat lima pilihan alternatif jawaban, yaitu;

Simbol	Kategori	Nilai/Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

B. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : Laki – laki
 Perempuan
2. Usia : tahun
3. Masa Kerja : tahun
4. Status keluarga : kawin tidak kawin
5. Pendidikan terakhir : SD SLTP dan Sederajat
 SMA dan Sederajat Sarjana (S1)
 Pascasarjana (S2)
6. Status Karyawan : Tetap
 Kontrak

1. Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kerja	5	4	3	2	1
1	Saya senang dengan hasil kerja yang saya peroleh di dalam perusahaan tempat saya bekerja					
2	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya sendiri					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Pengawasan	5	4	3	2	1
3	Semua karyawan kinerjanya pasti meningkat apabila selalu diawasi dalam bekerja oleh atasan					
4	Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Upah	5	4	3	2	1
5	Saya menerima upah sesuai dengan kinerja yang saya lakukan					
6	Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan upah tepat waktu tanpa pernah terlambat					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Upah	5	4	3	2	1
7	Di tempat saya bekerja, apabila kinerja karyawan meningkat, maka akan naik jabatan					
8	Perusahaan di tempat saya bekerja setiap tahunnya karyawan yang berprestasi akan di promosikan					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Upah	5	4	3	2	1
9	Kinerja saya meningkat apabila saya mempunyai rekan dalam bekerja					
10	Saya kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sendirian tanpa adanya tim kerja					

2. Variabel Komitmen (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Komitmen Afektif	5	4	3	2	1
1	Saya sangat senang apabila saya mengakhiri karir saya di tempat saya bekerja sekarang					
2	Saya merasa permasalahan yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Komitmen Berkelanjutan	5	4	3	2	1
3	Saya sulit meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja karena saya merasa sulit mencari pekerjaan di tempat lain					
4	Saya sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang ini					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Komitmen Normatif	5	4	3	2	1
5	Saya merasa belum memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan di tempat saya bekerja sekarang					
6	Perusahaan di tempat saya bekerja layak mendapatkan kesetiaan bekerja dari saya sendiri					

3. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<i>Altruism</i>	5	4	3	2	1
1	Saya pernah membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan					
2	Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<i>Civic Virtue</i>	5	4	3	2	1
3	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan tempat Saya bekerja					
4	Saya tertarik untuk mencari informasi informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<i>Conscientousness</i>	5	4	3	2	1
5	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab					
6	saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<i>Courtesy</i>	5	4	3	2	1
7	Saya pernah mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya					
8	Saya pernah mengajak rekan kerja saya untuk makan siang bersama dan <i>sharing</i> mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<i>Sportmanship</i>	5	4	3	2	1
9	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan					
10	Jika perusahaan membuat kebijakan baru dan tidak sesuai dengan saya.Saya akan tetap melaksanakan kebijakan tersebut					

Hasil Tabulasi Kepuasan Kerja (X1)

RESPONDEN	SKOR BUTIR PERNYATAAN										total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37
5	2	4	4	4	3	2	3	2	4	5	33
6	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
7	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
8	1	5	4	4	4	4	4	4	3	4	37
9	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	42
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
11	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	36
12	1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	34
13	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
14	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
15	3	4	4	4	4	1	3	1	3	4	31
16	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	38
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	3	4	5	3	1	2	1	3	5	32
19	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	36
20	2	3	4	4	4	5	5	5	3	4	39
21	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	37
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	37
25	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	30
26	1	4	4	5	4	5	5	5	4	5	42
27	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	37
28	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	33
29	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
30	4	3	4	4	4	2	4	2	3	2	32
31	1	3	3	4	3	3	3	5	4	3	32
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
34	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	36
35	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	43
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
38	2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	42

39	4	2	2	3	3	3	2	4	1	3	27
40	5	3	2	4	4	4	3	4	4	4	37
41	5	4	2	3	4	3	2	3	4	4	34
42	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	36
43	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
44	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	41
45	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
46	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	39
47	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
49	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
52	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	37
53	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	39
54	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
55	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
56	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	39
57	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
58	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	39
59	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	41
60	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
61	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	38
62	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
63	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
64	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	39
65	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
66	4	4	5	3	4	5	4	2	4	4	39
67	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
68	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
69	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	40
70	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	42
71	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
72	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
73	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
74	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
75	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	35
76	4	3	4	4	2	4	5	5	4	4	39
77	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	39
78	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
79	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
80	5	5	4	4	5	4	4	5	4	1	41
81	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	41

Hasil Tabulasi Komitmen Organisasi (X2)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	total
1	4	4	4	4	3	4	23
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	4	4	25
6	4	4	4	4	4	4	24
7	3	2	3	3	3	3	17
8	4	4	4	4	4	3	23
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	5	5	5	4	4	27
11	3	4	3	3	3	3	19
12	4	4	4	4	4	3	23
13	4	3	4	4	4	4	23
14	4	4	4	4	3	3	22
15	4	3	4	3	3	3	20
16	3	3	4	4	3	3	20
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	5	3	2	3	3	20
19	5	4	5	5	4	4	27
20	5	3	5	4	3	3	23
21	4	3	4	4	4	4	23
22	4	3	4	4	4	4	23
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	3	4	4	3	3	21
26	5	5	5	4	4	4	27
27	4	4	4	4	3	3	22
28	4	4	3	4	3	3	21
29	5	4	4	4	4	4	25
30	4	4	4	3	3	3	21
31	4	4	4	3	4	4	23
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	3	4	4	4	4	23
35	5	5	5	3	4	5	27
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	3	4	4	4	4	23
38	5	4	5	4	4	4	26
39	4	1	5	4	4	1	19

40	3	2	2	2	3	4	16
41	3	2	3	2	2	4	16
42	4	4	4	4	3	4	23
43	5	5	4	4	4	4	26
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	5	25
46	4	4	5	4	5	4	26
47	5	5	5	5	5	4	29
48	5	3	5	4	4	4	25
49	5	3	4	4	4	5	25
50	4	4	4	4	4	4	24
51	3	3	4	4	4	4	22
52	4	4	4	4	4	3	23
53	4	4	4	4	4	3	23
54	4	3	4	4	5	2	22
55	4	4	4	4	3	3	22
56	4	4	4	4	3	4	23
57	3	3	3	3	4	4	20
58	4	4	4	4	3	2	21
59	4	3	4	4	3	1	19
60	4	4	4	4	4	2	22
61	3	3	4	4	2	4	20
62	3	3	3	3	4	4	20
63	4	4	4	4	4	4	24
64	3	3	4	4	4	4	22
65	3	1	3	4	5	5	21
66	3	3	4	4	5	5	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	3	4	4	4	5	5	25
69	4	4	4	4	4	4	24
70	3	3	4	4	4	4	22
71	4	3	3	3	4	4	21
72	4	3	4	4	3	4	22
73	4	4	4	4	5	4	25
74	4	4	4	4	4	4	24
75	4	3	3	3	3	4	20
76	5	4	4	5	4	5	27
77	3	3	4	4	1	3	18
78	3	4	4	4	2	5	22
79	4	3	4	4	2	3	20
80	4	2	4	4	4	3	21
81	3	3	4	5	5	4	24

Hasil Tabulasi OCB (Y)

RESP ONDE N	SKOR BUTIR PERNYATAAN										total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
5	4	5	5	4	3	2	5	5	5	4	42
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	4	3	1	3	3	4	3	4	2	30
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
9	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	45
10	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
12	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
13	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	40
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
15	3	4	4	4	3	1	4	4	4	3	34
16	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	44
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	3	2	1	5	5	5	5	41
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
20	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	45
21	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	35
22	4	5	5	3	4	4	5	5	5	3	43
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	35
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
27	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
28	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
29	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
30	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	32
31	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	3	5	4	3	4	2	4	2	5	2	34
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
37	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
38	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45

39	3	4	3	2	2	3	4	4	4	1	30
40	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	41
41	4	4	4	2	4	2	4	3	4	2	33
42	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	35
43	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
46	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
47	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
48	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	45
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
51	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
52	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	38
53	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
54	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
55	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	45
56	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	39
57	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
58	4	3	4	3	3	4	1	3	5	5	35
59	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	42
60	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	41
61	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	38
62	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	42
63	4	3	4	4	5	4	5	4	2	5	40
64	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	39
65	4	3	4	4	3	4	4	5	3	5	39
66	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	42
67	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	40
68	4	5	5	5	5	5	3	5	3	2	42
69	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
70	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
71	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
72	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
73	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	41
74	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46
75	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
76	4	3	4	4	2	4	4	5	4	4	38
77	1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	34
78	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	39
79	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	39
80	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	42
81	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	41

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kepuasan Kerja (X1)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,484**	,282	,538**	,219	,262	,538**	,508**	,415*	,379*	,673**
	Sig. (2-tailed)		,007	,131	,002	,244	,161	,002	,004	,022	,039	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,484**	1	,377*	,451*	,513**	,323	,451*	,374*	,275	,777**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,007		,040	,012	,004	,082	,012	,042	,141	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,282	,377*	1	,369*	,068	,616**	,369*	,038	,567**	,441*	,555**
	Sig. (2-tailed)	,131	,040		,045	,722	,000	,045	,844	,001	,015	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,538**	,451*	,369*	1	,094	,599**	1,000**	,489**	,670**	,378*	,727**
	Sig. (2-tailed)	,002	,012	,045		,622	,000	,000	,006	,000	,040	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,219	,513**	,068	,094	1	,021	,094	,333	-,089	,321	,525**
	Sig. (2-tailed)	,244	,004	,722	,622		,913	,622	,072	,640	,084	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	,262	,323	,616**	,599**	,021	1	,599**	,227	,693**	,311	,576**
	Sig. (2-tailed)	,161	,082	,000	,000	,913		,000	,227	,000	,095	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	,538**	,451*	,369*	1,000**	,094	,599**	1	,489**	,670**	,378*	,727**
	Sig. (2-tailed)	,002	,012	,045	,000	,622	,000		,006	,000	,040	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	,508**	,374*	,038	,489**	,333	,227	,489**	1	,379*	,117	,611**
	Sig. (2-tailed)	,004	,042	,844	,006	,072	,227	,006		,039	,540	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	,415*	,275	,567**	,670**	-,089	,693**	,670**	,379*	1	,352	,609**
	Sig. (2-tailed)	,022	,141	,001	,000	,640	,000	,000	,039		,056	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	,379*	,777**	,441*	,378*	,321	,311	,378*	,117	,352	1	,733**
	Sig. (2-tailed)	,039	,000	,015	,040	,084	,095	,040	,540	,056		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,673**	,839**	,555**	,727**	,525**	,576**	,727**	,611**	,609**	,733**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,003	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,752	,897	11

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Komitmen (X2)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,265	,102	,083	,165	,069	,462*
	Sig. (2-tailed)		,157	,593	,662	,385	,718	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,265	1	,199	,532**	,453*	,011	,635**
	Sig. (2-tailed)	,157		,292	,002	,012	,955	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,102	,199	1	,457*	,218	,136	,571**
	Sig. (2-tailed)	,593	,292		,011	,247	,475	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,083	,532**	,457*	1	,537**	,151	,738**
	Sig. (2-tailed)	,662	,002	,011		,002	,426	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,165	,453*	,218	,537**	1	,561**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,385	,012	,247	,002		,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	,069	,011	,136	,151	,561**	1	,527**
	Sig. (2-tailed)	,718	,955	,475	,426	,001		,003
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,462*	,635**	,571**	,738**	,790**	,527**	1
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,001	,000	,000	,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,748	,801	7

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas OCB (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,760**	,442*	,684**	,184	,224	,326	,418*	,322	,472**	,744**
	Sig. (2-tailed)		,000	,014	,000	,331	,235	,079	,022	,082	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,760**	1	,381*	,449*	,195	,201	,134	,200	,310	,101	,579**
	Sig. (2-tailed)	,000		,038	,013	,301	,287	,481	,288	,096	,596	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,442*	,381*	1	,490**	,075	,020	,126	,009	-,111	,506**	,497**
	Sig. (2-tailed)	,014	,038		,006	,692	,915	,508	,962	,560	,004	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,684**	,449*	,490**	1	,211	,098	,267	,292	,141	,593**	,667**
	Sig. (2-tailed)	,000	,013	,006		,264	,606	,154	,118	,457	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,184	,195	,075	,211	1	,780**	,089	,167	,203	,174	,671**
	Sig. (2-tailed)	,331	,301	,692	,264		,000	,642	,378	,281	,357	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	,224	,201	,020	,098	,780**	1	,161	,292	,045	,159	,642**
	Sig. (2-tailed)	,235	,287	,915	,606	,000		,395	,117	,815	,400	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	,326	,134	,126	,267	,089	,161	1	,741**	,474**	,232	,492**
	Sig. (2-tailed)	,079	,481	,508	,154	,642	,395		,000	,008	,217	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	,418*	,200	,009	,292	,167	,292	,741**	1	,457*	,222	,545**
	Sig. (2-tailed)	,022	,288	,962	,118	,378	,117	,000		,011	,238	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	,322	,310	-,111	,141	,203	,045	,474**	,457*	1	-,129	,382*
	Sig. (2-tailed)	,082	,096	,560	,457	,281	,815	,008	,011		,496	,037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	,472**	,101	,506**	,593**	,174	,159	,232	,222	-,129	1	,565**
	Sig. (2-tailed)	,008	,596	,004	,001	,357	,400	,217	,238	,496		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,744**	,579**	,497**	,667**	,671**	,642**	,492**	,545**	,382*	,565**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,005	,000	,000	,000	,006	,002	,037	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

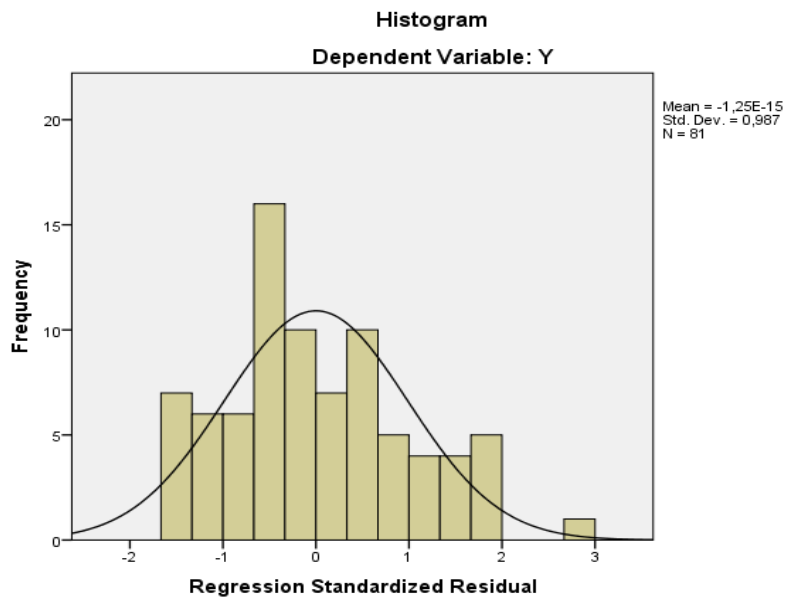
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,735	,847	11

Pengujian Asumsi Klasik

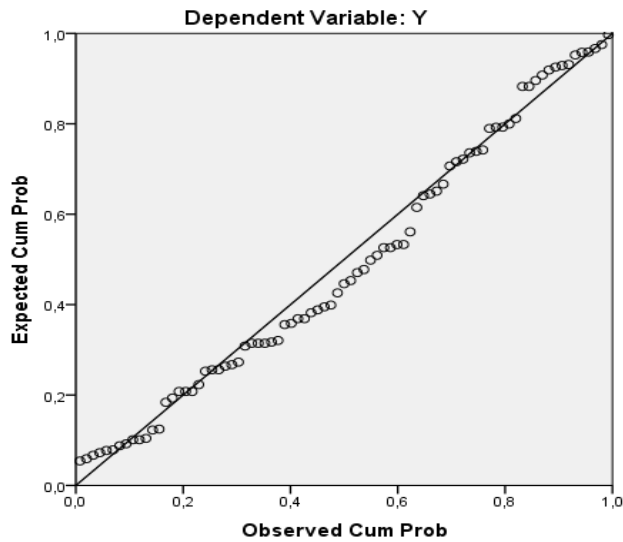
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,874	3,863		2,556	,013		
	X1	,552	,090	,550	6,159	,000	,871	1,148
	X2	,396	,144	,245	2,741	,008	,871	1,148

a. Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

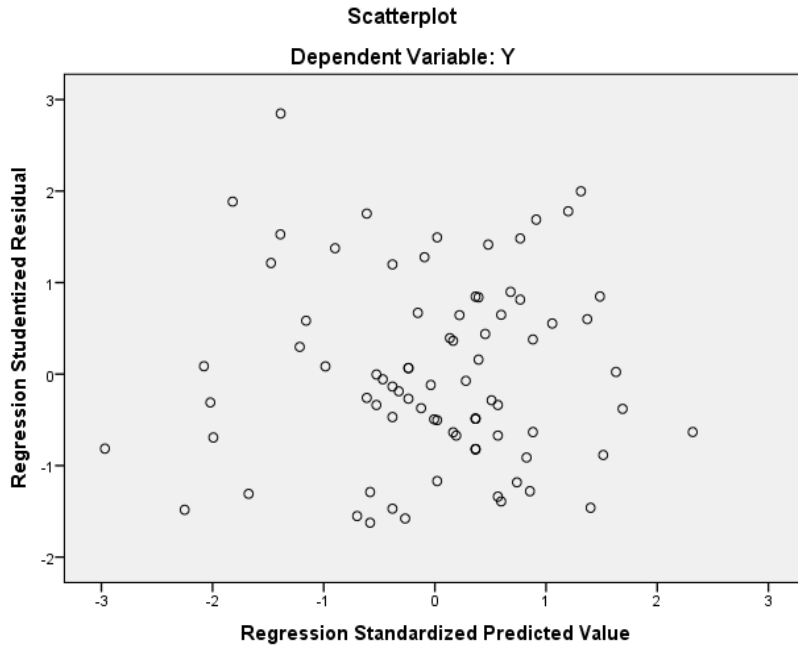


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		81	81	81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39,05	22,79	40,46
	Std. Deviation	4,037	2,509	4,056
	Absolute	,108	,138	,125
Most Extreme Differences	Positive	,053	,117	,100
	Negative	-,108	-,138	-,125
Kolmogorov-Smirnov Z		,975	1,244	1,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		,298	,090	,158

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	603,595	2	301,797	33,039	,000 ^b
Residual	712,504	78	9,135		
Total	1316,099	80			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,677 ^a	,459	,445	3,022

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi 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
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung