



PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN
LOYALITAS KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT. MUSTIKA BAHANA JAYA LUMAJANG

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, MOTIVATION AND WORK
LOYALTY TOWARD THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) OF THE PRODUCTION'S EMPLOYEES IN
PT. MUSTIKA BAHANA JAYA LUMAJANG

SKRIPSI

Oleh:

Lutfi Ahmad Fadly

130810201122

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017



PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN
LOYALITAS KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT. MUSTIKA BAHANA JAYA LUMAJANG

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, MOTIVATION AND WORK
LOYALTY TOWARD THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) OF THE PRODUCTION'S EMPLOYEES IN
PT. MUSTIKA BAHANA JAYA LUMAJANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Lutfi Ahmad Fadly

130810201122

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2017

KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lutfi Ahmad Fadly
NIM : 130810201122
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada instansi manapun dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini, saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 8 Juni 2017

Yang menyatakan,

Lutfi Ahmad Fadly
NIM 130810201122

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN
LOYALITAS KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. MUSTIKA
BAHANA JAYA LUMAJANG.

Nama : Lutfi Ahmad Fadly
NIM : 130810201122
Jurusan : S-1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Persetujuan : 8 Juni 2017

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si
NIP. 19750106 200003 2 001

Drs. Markus Apriono, MM
NIP. 19640404 198902 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi
S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM
NIP. 1978025 200312 2 002

PENGESAHAN

Judul Skripsi

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. MUSTIKA BAHANA JAYA
LUMAJANG.

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Lutfi Ahmad Fadly
NIM : 130810201122
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal:

15 Juni 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

1. Ketua : **Wiji Utami, S.E., M.Si.** (.....)
197401202000122001
2. Sekretaris : **Drs. Sunardi, M.M.** (.....)
195304031985031001
3. Anggota : **Dr. Handriyono, M.Si.** (.....)
196208021990021001

Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan,

FOTO

4 x 6
cm

Dr. Muhammad Miqdad, SE, M.M., Ak.
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan kepada:

1. Kedua orangtuaku, Ayah Nukhi dan ibu Anik Winarsih. Terimakasih untuk setiap do'a, kesabaran, nasehat, dukungan dan kasih sayang yang telah diberikan selama ini
2. Adikku Widya Lestari dan penyemangatku Dewi Anggraini Putri, yang telah mendo'akan serta mendukung selalu.
3. UKM tercinta Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) beserta teman-teman pengurus didalamnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih untuk pengalaman yang luar biasa didalamnya dan menemani perjalanan kuliah di perantauan.
4. Almamaterku, Universitas Jember

MOTTO

“Harga kebaikan manusia adalah diukur menurut apa yang telah dilaksanakan/
diperbuatnya.”

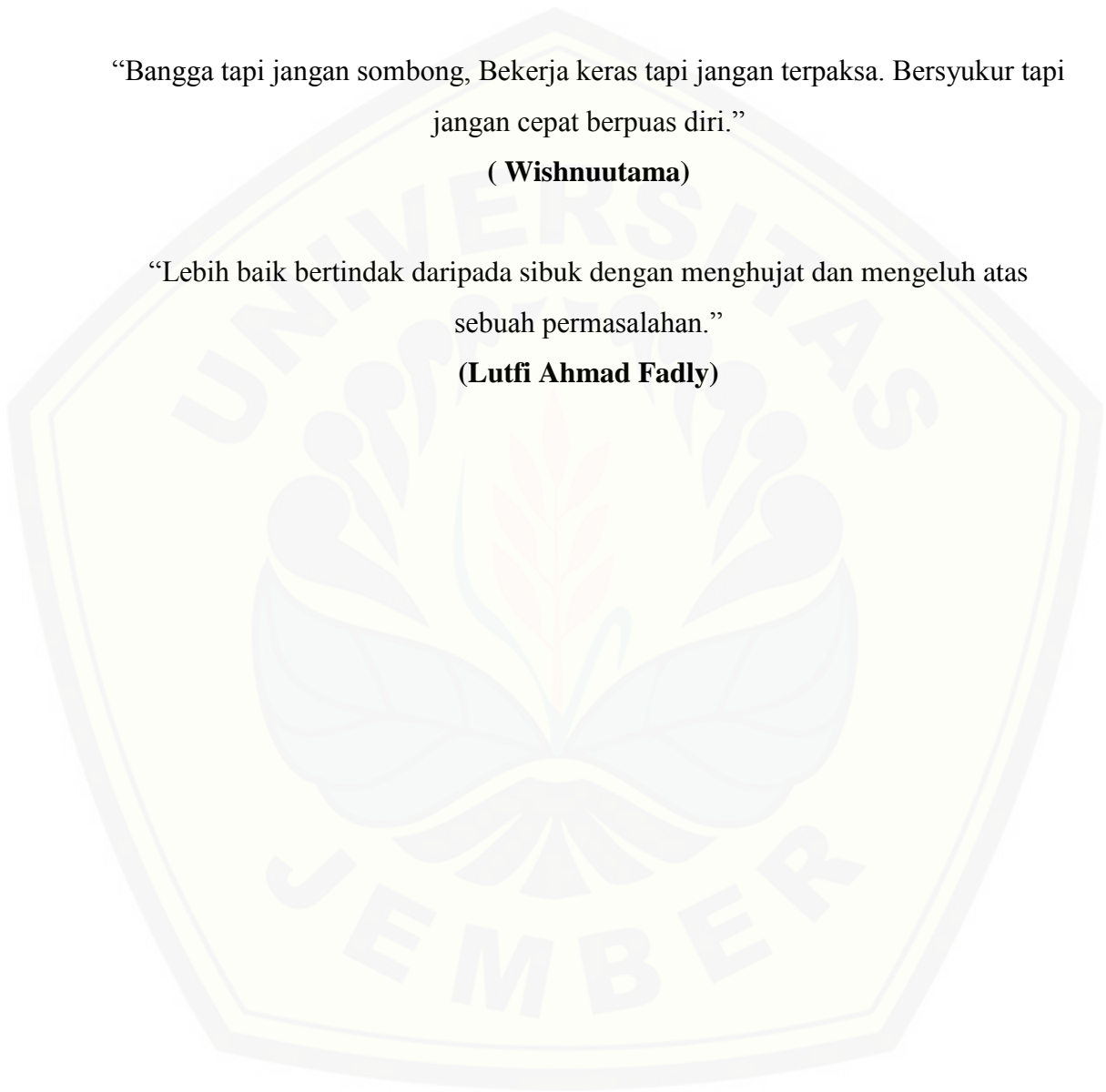
(**Ali Bin Abi Thalib**)

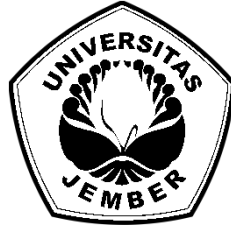
“Bangga tapi jangan sombong, Bekerja keras tapi jangan terpaksa. Bersyukur tapi
jangan cepat berpuas diri.”

(**Wishnuutama**)

“Lebih baik bertindak daripada sibuk dengan menghujat dan mengeluh atas
sebuah permasalahan.”

(**Lutfi Ahmad Fadly**)





**Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Bagian Produksi
PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang**

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, MOTIVATION AND WORK
LOYALTY TOWARD THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) OF THE PRODUCTION'S EMPLOYEES IN
PT. MUSTIKA BAHANA JAYA LUMAJANG

SKRIPSI

Oleh:

Lutfi Ahmad Fadly

NIM 130810201122

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Dr. Purnamie Titisari, M.Si

Dosen Pembimbing II : Drs. Markus Apriono, MM

ABSTRAKSI

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang, Lutfi Ahmad Fadly 130810201122; 2017; 136Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang. Sampel yang digunakan adalah 10% dari seluruh karyawan bagian produksi yakni sebanyak 219 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan *software IBM SPSS 24*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Lumajang. 2) Motivasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Lumajang. 3) Loyalitas kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Lumajang. 4) Kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang.

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

ABSTRACT

The Influence of Job Satisfaction, Motivation And Work Loyalty Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) Of Production's Employee PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang, Lutfi Ahmad Fadly 130810201122; 2017; 136 page; The Management Departement , the Faculty of Economics and Business, Jember University.

This study aimed to analyze The Influence of Job Satisfaction, Motivation And Work Loyalty Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) Of Production's Employee PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang. Sample used is 10% of all production's employees of 219 people. Data collection method used questionnaires and interviews. Data analyzed by multiple linear regression with the help of software IBM SPSS 24. The results showed that: 1) Job satisfaction had a significant effect on the positive direction toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) of production's employee PT. Mustika Bahana Lumajang. 2) Motivation has a significant effect on the positive direction toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) of production's employee PT. Mustika Bahana Lumajang. 3) Job loyalty has a significant effect on the positive direction toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) employees of production's employee PT. Mustika Bahana Lumajang. 4) Job satisfaction, motivation, and work loyalty simultaneously have a significant effect on the positive direction towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) of production's employee PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang.

Keywords: Job Satisfaction, Motivation, Work Loyalty and Organizational Citizenship Behavior (OCB).

PRAKATA

Puji syukur keharibaan Illahi Robbi atas segala taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin berterimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Bapak Dr. Handriyono, M.Si, selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E, M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan banyak waktu dan tenaga guna memberikan bimbingan, pengarahan, perhatian serta kesabaran demi terselesaikannya penulisan skripsi ini;
4. Bapak Drs. Markus Apriono, MM selaku dosen pembimbing I yang juga telah memberikan bimbingan, pengarahan, perhatian serta kesabaran dalam penyempurnaan penulisan skripsi ini;
5. Bapak Dr. Sumani M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan motivasi, perhatian, bimbingan dan pengarahan kepada penulis.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jember atas semua ilmu yang telah diberikan kepada penulis dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang membantu dalam semua pengurusan akademik dan kemahasiswaan.
7. Karyawan PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang, khususnya staff HRD yang telah membantu dan memberikan kemudahan dalam penelitian.

8. Ayah, ibuku Nukhi dan Anik Winarsih yang telah memberikan motivasi, do'a dan cintanya, sehingga penulis dapat tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Adikku Widya Lestari dan penyemangatku Dewi Anggraini Putri yang telah memberikan motivasi, do'a dan kasihnya kepada penulis.
10. Sahabat-sahabatku UKM KSPM Ivan, Resha, Fira, Farah, Anin, Bunga, Debbi, Galih, Taqul, Baroq, Rizal, adik-adik pengurus, senior, Guru Besar Dani Akbar dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu. Peneliti mengucapkan banyak terimakasih atas kebersamaannya serta telah menjadi tempat dalam berdiskusi dan bertukar pikiran selama ini.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih atas kerjasama dan bantuannya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan hidaya dan rahmat kepada semua pihak yang ikhlas membantu peneliti, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari semua pihak skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan sempurna. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi para pembacanya.

Jember, 15 Juni 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vii
ABSTRAKSI.....	viii
ABSTRACT	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat penelitian	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasa Teori	9
2.1.1. Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2. Motivasi	14
2.1.3. Loyalitas Kerja.....	21
2.1.4. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	22
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Konseptual	29
2.4 Hipotesis Penelitian.....	30
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1. Rancangan Penelitian	33

3.2. Populasi dan Sampel	33
3.3. Jenis Data dan Sumber Data	
3.3.1. Jenis Data	34
3.3.2. Sumber Data	34
3.4. Metode Pengumpulan Data	35
3.5. Identifikasi Variabel	35
3.6. Definisi Operasional Variabel	36
3.7. Skala Pengukuran	39
3.8. Metode Analisis Data	39
3.8.1 Uji Instrumen Data	39
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda	41
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	42
3.9. Kerangka Pemecahan Masalah	45
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	47
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	47
4.1.2 Visi Misi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang	51
4.1.3 Nilai-nilai Budaya Organisasi	51
4.1.4 5R	51
4.1.5 Struktur Organisasi	53
4.1.6 Keterangan Struktur Organisasi	54
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	56
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian	58
4.3.1 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	58
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi	60
4.3.3 Deskripsi Variabel Loyalitas Kerja	61
4.3.4 Deskripsi Variabel OCB	62
4.4. Hasil Analisis Data	
4.4.1 Uji Validitas	63

4.4.2. Uji Realibilitas	65
4.4.3. Uji Normalitas	66
4.4.4. Analisis Regresi Linier Berganda	67
4.4.5. Uji Asumsi Klasik	68
4.4.6. Uji Hipotesis	70
4.5. Pembahasan	
4.5.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB.....	74
4.5.2. Pengaruh Motivasi Terhadap OCB	75
4.5.3. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap OCB	76
4.5.4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Loyalitas Kerja Terhadap OCB.....	77
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	79
5.2. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Bagian, Jumlah Karyawan dan Banyaknya Sampel.....	34
Tabel 4.1 Bagian, Persentase, Jumlah Karyawan	47
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi	60
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Loyalitas Kerja	61
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pernyataan	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas Variabel	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Masing-masing Variabel	66
Tabel 4.11 Analisis Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas	68
Tabel 4.13 Hasil Uji t (Parsial)	70
Tabel 4.14 Hasil uji f (Simultan)	72
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Mustika Bahana Jaya.....	53
Gambar 4.2 Grafik <i>Scatterplot</i>	69



Daftar Lampiran

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	84
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden	89
Lampiran 3. Uji Validitas	123
Lampiran 4. Hasil Uji Scale Reliability	128
Lampiran 5. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	129
Lampiran 6. Analisis Regresi Linear Berganda dan nilai VIF	130
Lampiran 7. Grafik Scatterplot	131
Lampiran 8. Tabel Anova	132
Lampiran 9. Analisis Koefisien Determinasi	133
Lampiran 10. Tabel Distribusi Nilai r	134
Lampiran 11. Tabel Nilai Distribusi t	135
Lampiran 12. Tabel Nilai Distribusi f	136

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya waktu dan perkembangan industrialisasi mengharuskan perusahaan untuk tanggap dalam menghadapi lingkungan persaingan yang dinamis. Perusahaan dituntut mampu mengembangkan potensi yang dimiliki dan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Suatu perusahaan dikatakan memiliki keunggulan kompetitif ketika perusahaan tersebut mempunyai sesuatu yang tidak dimiliki pesaing, melakukan sesuatu lebih baik dari perusahaan lain, atau mampu melakukan sesuatu yang tidak mampu dilakukan oleh perusahaan lain. Keunggulan tersebut dapat membuat perusahaan bertahan dan mampu bersaing ditengah persaingan pasar global.

Perusahaan dapat mencapai keberhasilan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dituntut untuk mampu melakukan kegiatan manajemen dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efisien dan efektif. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan berkontribusi penting bagi nilai perusahaan dalam jangka panjang, dan juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Menurut Raymond *et al.* (2013:13), SDM berbasis bukti (*edvince-based HR*) menunjukkan bahwa praktik-praktik SDM memiliki pengaruh yang positif terhadap target perusahaan atau para pemangku kepentingan (para karyawan, pelanggan, masyarakat, dan pemegang saham).

Sumber daya manusia dalam perusahaan yang dimaksud adalah karyawan. Perusahaan dalam mencapai tujuannya membutuhkan karyawan berkualitas dan mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam keberlangsungannya, perusahaan perlu memperhatikan kondisi karyawan melalui manajemen sumber daya manusia agar pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Apabila karyawan dapat bekerja sesuai dengan kompetensi dan kualitasnya yang membuat keberlangsungan

perusahaan dapat berjalan dengan lancar maka hal tersebut akan mendorong karyawannya memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Markozy (dalam Purnamie, 2014:2), karyawan yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dilingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organ (dalam Purnamie, 2014:5-6), mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang tidak nampak namun perilaku tersebut menunjukkan bahwa karyawan berperilaku melebihi yang diminta oleh perusahaan. Perilaku ini muncul melalui inisiatif karyawan itu sendiri tanpa adanya imbalan ataupun paksaan dari perusahaan. Karyawan berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan sesuai dengan kemampuannya dan berusaha menyesuaikan dengan kepentingan perusahaan.

Karyawan dapat memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditentukan oleh banyak hal, artinya tidak hanya satu saja atau tunggal yang menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Salah satu penyebab munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2016:49). Seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja apabila kebutuhan ataupun kepentingannya dapat terpenuhi. Namun dalam hal ini setiap karyawan memiliki kebutuhan atau kepentingan yang berbeda-beda, semakin banyak kebutuhan atau kepentingan karyawan tercapai maka semakin baik pula tingkat kepuasan karyawan. Karyawan yang mendapat kepuasan kerja akan lebih mudah memberikan apa yang dia bisa kepada perusahaan, bahkan kemampuan diberikan merupakan sesuatu yang melebihi dari kewajibannya dalam perusahaan. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaan cenderung untuk berperilaku tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik,

serta jarang untuk meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya (Purnamie, 2014:19).

Menurut Robbins dan Judge (2016:53), pekerja yang puas seharusnya akan kelihatan berbicara positif mengenai organisasi, membantu yang lain, dan melebihi ekspektasi normal dalam pekerjaannya, mungkin karena ingin membalas pengalaman positifnya. Perilaku yang positif yang didasari oleh keinginan untuk membalas pengalaman positif akan cenderung menimbulkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut juga diperkuat dengan pernyataan Organ dan Bateman (dalam Purnamie, 2014:16), bahwa semua dimensi dari kepuasan kerja seperti *work, co-worker, supervision, promotion, pay* dan *overall* berkolaborasi positif dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Sorang karyawan terdorong untuk bekerja ataupun mendapatkan kepuasan kerja dapat dipacu oleh motivasi agar tujuannya dapat tercapai. Bagi karyawan yang memiliki motivasi kuat untuk bekerja cenderung akan mengarah kepada perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Malayu (2014:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi tidak hanya mengenai bekerja keras, motivasi juga mencerminkan sudut pandang dari karyawan mengenai kemampuan karyawan itu sendiri. Menurut Purnamie (2014:28), motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Pemberian motivasi oleh perusahaan kepada karyawan melalui pimpinan dapat memberikan respon positif terhadap karyawan. Motivasi tersebut bisa berbentuk pujian atau lainnya yang membuat karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja dan lebih mencintai pekerjaannya. Karyawan yang mencintai pekerjaannya akan memicu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan memberikan apa yang karyawan tersebut bisa berikan kepada perusahaan dengan semangat.

Perkembangan perusahaan yang berfluktuatif dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang bermacam-macam dalam mengelola karyawan, dibutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan

dibutuhkan perusahaan untuk menjaga kestabilan dan bahkan meningkatkan kinerja dalam keberlangsungan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2016:52), loyalitas berarti ketidakpuasan yang diungkapkan melalui secara pasif menunggu kondisi-kondisi itu membaik. Hal tersebut juga termasuk saat karyawan mendengar kritikan dari eksternal namun karyawan tetap percaya kepada organisasi atau perusahaannya. Loyalitas tersebut membuat perusahaan memiliki kekuatan dari dalam (*internal*) perusahaan. Manajemen akan lebih mudah bekerja dengan orang yang memiliki loyalitas tinggi karena lebih mudah dalam pengawasan ataupun pengelolaan sumber daya manusia atau yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan. Maka dari itu perusahaan cenderung merekrut atau mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan cenderung memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan dikarenakan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Dengan memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan berarti karyawan akan memberikan sesuatu yang lebih. Memberikan sesuatu yang lebih kepada perusahaan berarti mengarah kepada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diinginkan oleh perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu perilaku yang diinginkan oleh perusahaan-perusahaan dalam negeri ataupun domestik. Begitupula untuk PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang yang bersertifikat internasional dan mengekspor produknya ke Asia, Eropa, dan Amerika. Perusahaan ini bergerak pada berbagai bidang industri manufaktur yakni pengolahan kayu yang telah bersertifikat standard internasional dengan sejumlah produk diantaranya *Pine & Rubber wood finger joint laminated Board, Flooring, Finjer joint laminated profile, Blackboard, Playwood, LVL, Platform* dan lain sebagainya. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang cukup ternama dan kuat jika dibandingkan dengan para pesaing sesama industri pada wilayah Jawa Timur, hal ini terbukti dari tahun 1996 hingga sekarang PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang tetap mampu bersaing dipasar global.

Dalam Perkembangannya PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang terus melakukan perbaikan-perbaikan yang berkaitan dengan pengembangan perusahaan, salah satunya adalah berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia. Hal tersebut dirasa penting mengingat karyawan pada PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang yang cukup banyak. Terutama dalam kegiatan produksi PT. Mustika Bahana Jaya memiliki mesin ataupun sumber daya yang membutuhkan karyawan yang terampil untuk mengoprasikannya sedangkan beberapa masalah yang ada dalam perusahaan terutama bagian produksi adalah adanya karyawan yang kurang sadar terhadap kewajibannya, hal tersebut dapat dilihat dari surat peringatan yang dikeluarkan oleh perusahaan selama ini terhadap karyawan bagian produksi sehingga HRD masih sering mengadakan *training* untuk karyawan-karyawan yang bermasalah. Berdasarkan permasalahan tersebut perusahaan dirasa juga membutuhkan karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk mendukung mendapatkan hasil yang maksimal, mengingat pekerjaan yang ada dalam perusahaan cukup banyak dan membutuhkan sesuatu yang lebih dari pengerjaan tugas pokok karyawan seperti biasanya. Sesuai dengan kebutuhan perusahaan karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), perusahaan dapat mempertimbangkan dalam mempertahankan atau tidaknya seorang karyawan dengan melihat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki oleh karyawan.

Sebelumnya terdapat beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan kondisi-kondisi akan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) baik dari variabel kepuasan kerja, motivasi, ataupun loyalitas kerja. Seperti pada Vannecia (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Selain itu juga terdapat penelitian oleh Danis (2014) yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean Di Kabupaten Bondowoso. Ayik (2016) juga melakukan penelitian yang menunjukkan

kepribadian, komitmen organisasi dan loyalitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso menunjukkan positif signifikan. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut yang membahas pengaruh variabel kepuasan kerja, motivasi, loyalitas kerja serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdapat persamaan dan juga perbedaan hasil yang disebabkan beberapa faktor seperti objek penelitian hingga karakteristik responden.

Berdasarkan latar belakang tersebut, terdapat beberapa fenomena dan kebutuhan dalam perusahaan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), terutama pada PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang untuk mengelola sumber daya manusia atau dalam hal ini karyawannya. Begitupula jika merujuk pada penelitian terdahulu diatas yang menjadi bahan penting untuk penelitian selanjutnya pada bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang dengan menggunakan variabel kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas kerja sebagai variabel dependen yang diperkirakan memiliki hubungan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang didasari dengan motivasi yang tinggi dalam bekerja cenderung akan mendapatkan kepuasan kerja, sehingga sikapnya terhadap perusahaan akan begitu loyal. Hal tersebut membuat karyawan akan mengarah kepada perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang menjadi kekuatan bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan dan mencapai tujuan tertentu.

Mengacu pada fenomena tersebut dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, maka penelitian ini diberi judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. MUSTIKA BAHANA JAYA LUMAJANG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi di PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang ?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi di PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang?
- c. Apakah loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi di PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang?
- d. Apakah kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas yang ada pada bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawannya?

1.3 Tujuan Penelitian

Terdapat beberapa tujuan penelitian berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan khususnya di bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) karyawan bagian produksi di PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang
- c. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja serta loyalitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) karyawan pada bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada beberapa pihak, yaitu:

a. Perusahaan

Bagi PT. Mustika Bahana Jaya, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan terhadap upaya untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

b. Akademisi

Bagi kalangan akademisi, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan penelitian lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Ilmu Pengetahuan

Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia di bidang kepuasan kerja, motivasi, loyalitas dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Serta sebagai bahan pertimbangan peneliti lain di masa mendatang.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2016:46). Namun dalam Robbins (2006: 103) mendefinisikan kepuasan kerja itu sendiri sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau penilaian karyawan atas seberapa puas dirinya atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Begitu pula Handoko (dalam Vannecia 2013), menjelaskan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:71) kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini menggambarkan bagaimana perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dalam sikap positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Mangkunegara (2013:120), menyebutkan dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan pekerjaannya. Faktor yang berasal dari diri pegawai yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan yang berasal dari faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

a. Teori Pendukung Kepuasan Kerja

Menurut George dan Jones (2008:88) terdapat empat teori kepuasan kerja yang berpengaruh adalah sebagai berikut:

1) *The Facet Model Theory*.

Teori ini berfokus pada faktor-faktor situasi kerja dengan memecahnya menjadi beberapa komponen. Banyak aspek yang dihadapi karyawan

dipertimbangkan dan kepuasan kerja diputuskan berdasarkan hasil kesimpulan.

2) *Two Factor Theory* Herzberg

Teori Herzberg berpusat pada keyakinan adanya dua faktor yang mempengaruhi kebutuhan, *motivator needs* dan *hygiene needs*. *Motivator needs* berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, seberapa menantang pekerjaan tersebut. *Hygiene needs* berhubungan dengan hal-hal yang bersifat fisik dan psikologis tentang bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Herzberg mengajukan hubungan teoritis antara *motivator needs* dan kepuasan kerja sebagai berikut:

- a) Saat *motivator needs* terpenuhi, karyawan merasa puas, begitu juga sebaliknya.
- b) Saat *hygiene needs* terpenuhi, karyawan tidak akan merasa puas, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hal tersebut, karyawan dapat merasa puas dan tidak puas dalam saat yang sama. Sehingga Herzberg berpendapat bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dua dimensi yang berbeda, bukan sebuah garis linier seperti keyakinan tradisional yang menyatakan kepuasan kerja adalah lawan dari ketidakpuasan kerja.

3) *The Discrepancies Model*.

The discrepancies model atau model ketidaksesuaian didasarkan pada gagasan sederhana yaitu, untuk menentukan bagaimana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, karyawan harus membandingkannya dengan sebuah pekerjaan ideal. Pekerjaan ideal ini dapat berasal dari pemikiran seseorang tentang bagaimana sebuah pekerjaan seharusnya dilakukan, apa yang diinginkan seseorang dari suatu pekerjaan dan seperti apa yang sebelumnya pernah dilakukan karyawan. Berdasarkan model ketidaksesuaian, saat ekspektasi karyawan tentang pekerjaan ideal begitu tinggi dan hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang mereka alami ditempat kerja, maka karyawan akan merasakan ketidakpuasan kerja.

4) *The Steady-State Theory*

The Steady-State Theory atau teori kestabilan ini menyatakan bahwa setiap karyawan memiliki karakteristik atau tingkat kepuasan kerja yang disebut dengan kestabilan atau *ekuilibrium*. Faktor situasi berbeda atau peristiwa yang terjadi di tempat kerja mungkin saja menggerakkan kepuasan kerja yang awalnya stabil, tapi pergerakan tersebut tidak akan berlangsung lama dan kestabilan kepuasan kerja tersebut suatu saat akan kembali.

b. Penyebab Kepuasan

Menurut Kinicki dan Kreitner (2009:160) ada beberapa hal yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja yaitu:

1) *Need fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)

Kepuasan ditentukan oleh sejauh mana sebuah pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan seseorang.

2) *Discrepancies* (Perbedaan/Ketidaksesuaian)

Kepuasan adalah bertemunya harapan dengan kenyataan. Seseorang biasanya memiliki harapan tertentu dari perusahaan tempat dia bekerja, seperti gaji yang layak dan kesempatan promosi. Apabila kenyataan ternyata jauh dibawah harapan, biasanya seseorang akan merasa tidak puas. Sebaliknya apabila kenyataan melebihi harapan, biasanya seseorang akan merasa puas.

3) *Value attainment* (Pencapaian Nilai)

Kepuasan merupakan persepsi atau gagasan seseorang mengenai hal yang dapat dilakukan dalam pekerjaannya dengan nilai-nilai kerja yang dianutnya.

4) *Equity* (Keadilan)

Kepuasan merupakan fungsi keadilan tentang bagaimana dia diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan terjadi dari persepsi seseorang tentang apa yang telah dia berikan (*input*) dengan apa yang dia terima (*output*) dengan membandingkan *input/output* orang lain.

5) *Dispositional/Genetic Components* (Disposisional/Komponen Genetik)

Kepuasan terjadi karena hal yang bersifat bakat alamiah atau bawaan genetik seseorang terhadap berbagai keadaan pekerjaan.

Pandangan mengenai faktor-faktor kepuasan kerja juga di paparkan oleh George dan Jones (2008:84), sebagai berikut:

1) *Personality* (Kepribadian)

Cara seseorang untuk merasa, berpikir, dan berperilaku sepanjang hidupnya. Hal tersebut merupakan faktor pertama bagaimana orang berpikir dan merasakan tentang pekerjaan mereka atau kepuasan kerja.

2) *Values* (Nilai-nilai)

Nilai-nilai berdampak pada kepuasan kerja karena hal tersebut menggambarkan keyakinan karyawan tentang bagaimana suatu pekerjaan dilakukan dan bagaimana harus bersikap di lingkungan kerja.

3) *The Work Situation* (Situasi Pekerjaan)

Pekerjaan itu sendiri seperti tugas yang diberikan kepada karyawan, interaksi dengan pelanggan, lingkungan kerja dan bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan.

4) *Social Influence* (Pengaruh Sosial)

Pengaruh seseorang atau sekelompok terhadap sikap dan perilaku seseorang. Rekan kerja, kelompok kerja, dan latar belakang budaya seseorang memiliki potensi untuk mempengaruhi kepuasan kerja.

c. Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2016:52) ada empat respons ketidakpuasan sebagai berikut:

1) Keluar. Respon keluar mengarahkan perilaku untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari sebuah posisi yang baru serta pengunduran diri.

2) Suara. Respon suara termasuk aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan. Mendiskusikan masalah dengan atasan, dan mengambil beberapa bentuk aktivitas serikat.

3) Kesetiaan. Respon kesetiaan berarti menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi saat menghadapi kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.

- 4) Pengabdian. Respon Pengabdian secara pasif membiarkan kondisi-kondisi itu memburuk, termasuk absen atau keterlambatan kronis, berkurangnya usaha, dan tingkat kesalahan yang bertambah.

Perilaku keluar dan pengabaian mencakup variabel-variabel kinerja, produktivitas, absen, dan perputaran pekerja. Tetapi model ini memperluas *respons* pekerja untuk mengikutkan suara dan kesetiaan kepada perilaku konstruktif yang memungkinkan individu untuk bertoleransi pada situasi tidak menyenangkan atau mengembalikan kondisi kerja yang memuaskan.

Menurut George dan Jones (2008:93) beberapa dampak yang diakibatkan oleh kepuasan atau ketidakpuasan kerja adalah:

- 1) Kinerja

Kepuasan diyakini berhubungan positif dengan kinerja karena karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya akan melaksanakan pekerjaannya dengan tingkat yang lebih tinggi daripada yang tidak puas. Walaupun penelitian membuktikan kepuasan kerja dengan kinerja berhubungan tidak begitu signifikan, peningkatan dan penurunan kinerja merupakan satu dampak potensial dari naik turunnya kepuasan kerja karyawan.

- 2) Absen

Demi mengurangi tingkat absen ketidakhadiran karyawan, para ahli banyak yang melakukan penelitian dengan topik hubungan antara ketidakhadiran karyawan dengan kepuasan kerja. Hasilnya terdapat kesimpulan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih jarang melakukan tindakan-tindakan ketidakhadiran dalam pekerjaannya.

- 3) Perputaran Pekerja

Perputaran pekerja adalah penarikan diri permanen seorang karyawan dari perusahaannya. Kepuasan kerja menunjukkan hubungan terbalik dengan perputaran pekerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung membuat perputaran pekerja menjadi rendah.

- 4) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Penelitian terbaru menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh pada OCB. OCB merupakan perilaku yang tidak menjadi syarat atau keharusan karyawan

namun sangat diperlukan bagi keberlangsungan dan efektivitas organisasional perusahaan.

2.1.2 Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2016:127). Secara umum motivasi berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, dalam hal ini adalah pembahasan motivasi mengenai perilaku yang terkait dengan pekerjaan. Menurut Malayu (2014:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Diperjelas oleh Cascio (dalam Malayu, 2014: 95) yang mendefinisikan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus dan bermasyarakat. Motivasi secara tidak langsung berkaitan dengan sebuah kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk mencapai keinginan sehingga memberikan kepuasan terhadap orang tersebut.

Dalam sebuah perusahaan, pimpinan atau manajer dituntut menggerakkan karyawannya untuk bekerja dengan baik salah satunya dengan memberikan motivasi. Pemberian motivasi juga harus mempertimbangkan aspek-aspeknya. Menurut Malayu (2014:96-97), aspek motivasi dikenal “aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis” dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Aspek aktif atau dinamis

Motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Aspek pasif atau statis

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu kearah tujuan yang diinginkan.

a. Metode Motivasi

Malayu (2014:100), menyebutkan bahwa terdapat dua metode motivasi, sebagai berikut:

- 1) Metode Langsung (*Direct Motivation*), adalah motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pemberian pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
- 2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya: kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja terang dan nyaman, suasana lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lain-lainnya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

b. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Malayu (2014:101), tujuan dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi kearah tujuan tersebut. Malayu (2014:97), juga menyebutkan beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- 12) Dan lain sebagainya

c. Teori Motivasi

Menurut Malayu (2014:103), teori motivasi dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Teori Kepuasan yang dikenal antara lain:

a) Teori Motivasi Klasik Oleh F.W. Taylor

Teori motivasi klasik (teori kebutuhan tunggal) ini menyatakan bahwa motivasi para pekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang.

Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja mereka meningkat.

b) *Maslow's Need Hierarchy Theory* oleh A. H. Maslow

Teori ini merupakan kelanjutan dari "*Human Science Theory*" Elto Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu biologis dan psikologis berupa materiil dan nonmateriil.

Berikut merupakan dasar *Maslow's Need Hierarchy Theory*:

- (1) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba.
 - (2) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.
 - (3) Kebutuhan Manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut:
 - (a) *Physiological Needs* (Kebutuhan Biologis)
 - (b) *Safety and Security Needs* (Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan)
 - (c) *Affiliation or Acceptance Needs* (Kebutuhan Sosial)
 - (d) *Esteem or Status Needs* (Kebutuhan Pengakuan)
 - (e) *Self Actualization* (Kebutuhan Aktualisasi)
- c) *Herzberg's Two Factor Theory* oleh Fredric Herzberg
- Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah “peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”. Ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan antar lain:
- (1) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah “pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu”.
 - (2) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lainnya.
 - (3) Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Harzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

- (1) *Maintenance Factors* (Faktor Pemeliharaan)
- (2) *Motivation Factors* (Faktor Motivasi)

d) *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory* oleh Mc. Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- (1) Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
- (2) Harapan keberhasilannya
- (3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Mc. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu:

- (1) Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*)
- (2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*)
- (3) Kebutuhan akan Kekuatan (*Need for Power*)

e) *Alderfer's Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory* oleh Aldfer

Teori ini merupakan penyempurna dari teori kebutuhan yang disampaikan oleh A. H. Maslow. Teori ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- (1) Kebutuhan akan Keberadaan (*Existence Needs*)
- (2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*)
- (3) Kebutuhan akan Kemajuan (*Growth Needs*)

f) Teori Motivasi *Human Relation*

Teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik, jika

ia diterima dan diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya. Teori ini menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontak-kontak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja. Teori ini menganjurkan bila dalam memotivasi memerlukan kata-kata, hendaknya kata-kata itu mengandung kebijakan, sehingga dapat menimbulkan rasa dihargai dan sikap optimis.

g) Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- (1) Upah yang layak
- (2) Kesempatan untuk maju
- (3) Pengakuan sebagai individu
- (4) Keamanan kerja
- (5) Tempat kerja yang baik
- (6) Penerimaan oleh kelompok
- (7) Perlakuan yang wajar
- (8) Pengakuan atas prestasi

2) Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu”, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Teori ini merupakan “sebab dan akibat” bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang, hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin. Teori Motivasi Proses ini, dikenal atas:

a) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini disampaikan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam

mengerjakan pekerjaan tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginan sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya, maka ia akan bekerja keras pula, dan sebaliknya. Teori harapan ini didasarkan atas:

- (1) Harapan (*Expectancy*)
- (2) Nilai (*Valence*)
- (3) Pertautan (*Instrumentality*)

b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/salah), bukan atas suka atau tidak suka. Pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan atas penilaian yang objektif dan adil.

c) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari laku dengan pemberian kompensasi. Misalnya promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu. Teori pengukuhan terdapat dua jenis, yaitu:

- (1) Pengukuhan Positif (*Positive Reinforcement*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuh positif diterapkan secara bersyarat.

(2) Pengukuhan Negatif (*Negative Reinforcement*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuh negatif dihilangkan secara bersyarat.

Jadi prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh suatu stimulus yang bersyarat. Demikian juga “prinsip hukuman” selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi tanggapan, apabila tanggapan (*respons*) itu diikuti oleh rangsangan yang bersyarat. Hukuman ada dua jenis yaitu:

- (1) Hukuman dengan penghilangan (*removal*)
- (2) Hukuman dengan penerapan (*application*)

2.1.3 Loyalitas Karyawan

Menurut Malayu (2009:95), loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas banyak dikaitkan dengan seberapa orang tersebut setia dan mau bertahandalam kondisi perusahaan seperti apapun. Bahkan loyalitas menjadi salah satu respon atas ketidakpuasan karyawan. Robbins dan Judge (2016:52) menyebutkan salah satu respon atas ketidakpuasan adalah loyalitas, ketidakpuasan diungkapkan melalui secara pasif menunggu kondisi-kondisi itu membaik. Menurut Robbins (dalam Ayik, 2016), loyalitas merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Menurut Steers dan Porter (dalam Vannecia, 2013) ada empat faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja, yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.

- 2) Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- 3) Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- 4) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Menurut Alex (2002:168) ada beberapa cara untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan antara lain:

- 1) Gaji yang sesuai dengan pekerjaan
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3) Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja santai yang dapat mengurangi beban kerja
- 4) Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian
- 5) Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
- 6) Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi
- 7) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- 8) Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi
- 9) Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama
- 10) Pemberian intensif yang terarah dalam aturan yang jelas
- 11) Fasilitas kerja yang menyenangkan

2.1.4 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organ (dalam Purnamie, 2014:5-6), mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan

fungsi efektif organisasi. Menurut Firman (2015:9) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dikatakan suatu peranan pekerja atau karyawan suatu organisasi yang melebihi dari tugas yang telah diberikan oleh atasan atau pimpinan organisasi tersebut tanpa mengharapkan pengakuan dari karyawan lain atau pimpinan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja (Purnamie, 2014:5).

Menurut Stamper dan Dyne (dalam Purnamie, 2014:7), kemauan karyawan untuk menunjukkan perilaku atau peran yang melebihi perusahaan ditentukan dua faktor, yaitu:

- 1) Presepsi manajerial dan karyawan tentang kinerja dan tanggung jawab karyawan yang seiring tidak seragam.
- 2) Presepsi karyawan akan tanggung jawab dan kinerja mereka ditentukan oleh kepuasan kerja mereka.

a. Dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ *et al.* (dalam Purnamie 2014:7-9) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1) *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2) *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3) *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa megajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan

iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4) *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

5) *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Organ Juga menambahkan dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan:

- 1) *Peacekeeping*, yaitu tindakan-tindakan yang menghindar dan menyelesaikan terjadinya konflik *interpersonal* (sebagai stabilisator dalam organisasi).
- 2) *Cheerleading*, diartikan sebagai bantuan kepada rekan kerjanya untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti lain sebelumnya, dalam hal ini penelitian yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang tengah dilakukan baik terkait beberapa variabel atau suatu variabel. Penelitian terdahulu yang dilampirkan berikut adalah penelitian yang memiliki variabel kepuasan kerja, motivasi, loyalitas kerja maupun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Mustikadewi Kartikarini (2015) dengan tujuan mengetahui pengaruh *servant leadership* dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Hotel Bintang-2 di

Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 173 karyawan hotel bintang-2 di Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini adalah *servant leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan hotel bintang-2 di Yogyakarta menunjukkan positif signifikan. Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan hotel bintang 2 di Yogyakarta positif signifikan. *servant leadership* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan hotel bintang-2 di Yogyakarta menunjukkan positif signifikan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Abdullah Osman (2015) yang bertujuan mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan *Perceived Organizational Support (POC)* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, sebuah prespektif Amerika Berbasis Organisasi di Kulim, Malaysia". Dengan responden sebanyak 300 karyawan dari tiga perusahaan yang berbeda. Hasilnya menunjukkan bahwa manajer memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tinggi karena pengaruh sosial yang didapat karena memiliki otoritas dan mendapatkan kepuasan dalam hal pekerjaan karena tanggungjawab memimpin orang lain. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan atau motivasi kerja ada pada diri sendiri tanpa harapan untuk menerima imbalan dari dampak *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Danis Lia Mayasari (2014) yang bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja, loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan kinerja karyawan pada kantor balai pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso. Menggunakan sampel sebanyak 50 orang karyawan Kantor BPDAS Sampean Bondowoso. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso dengan arah positif. Loyalitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso dengan arah positif. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) karyawan Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara tidak langsung Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso. Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara tidak langsung Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Vannecia Marchelle Soegandhi (2013) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Surya Timur Sakti Jatim. Sampelnya sebanyak 119 orang karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Hasil penelitian ini yaitu kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Yang berarti kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, walaupun secara pengaruh lebih lemah dari kepuasan kerja. Loyalitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim secara simultan berpengaruh signifikan dan positif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Mohammad Hosein Lotfi dan Mohammad Shirazi Pour (2013) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keadilan sosial dan kepuasan kerja Karyawan dari Universitas Payme Noor Tehran. Penelitian ini menggunakan 260 sampel yang dipilih secara acak dari 800 orang karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan ada pengaruh signifikan antara keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Payme Noor Tehran.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis Data	Hasil (Kesimpulan)
1.	Mustikadewi Kartikarini (2015)	<i>Servant Leadership</i> , Kepuasan Kerja, <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Servant Leadership</i> terhadap <i>OCB</i> karyawan menunjukkan positif signifikan. Kepuasan kerja terhadap <i>OCB</i> karyawan positif signifikan. <i>Servant Leadership</i> dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> karyawan hotel bintang-2 di Yogyakarta menunjukkan positif signifikan.
2.	Abdullah Osman (2015)	Kepuasan kerja, Motivasi kerja, <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> , <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Analisis Regresi Berganda	Kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada karyawan yang berada di Kulim, Malaysia.
3.	Danis Lia Mayasari (2014)	Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> , Kinerja Karyawan	Analisis <i>Path</i>	Motivasi kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap <i>OCB</i> dengan arah positif. Motivasi kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui <i>OCB</i> , motivasi kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui <i>OCB</i> secara tidak langsung.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

4.	Vannecia Marchelle Soegandhi (2013)	Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan. Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim secara simultan berpengaruh signifikan dan positif <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
5.	Mohammad Hosein Lotfi dan Mohammad Shirazi Pour (2013)	Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional dan Kepuasan Kerja.	Analisis Regresi Berganda	Keadilan organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Payme Noor Tehran.

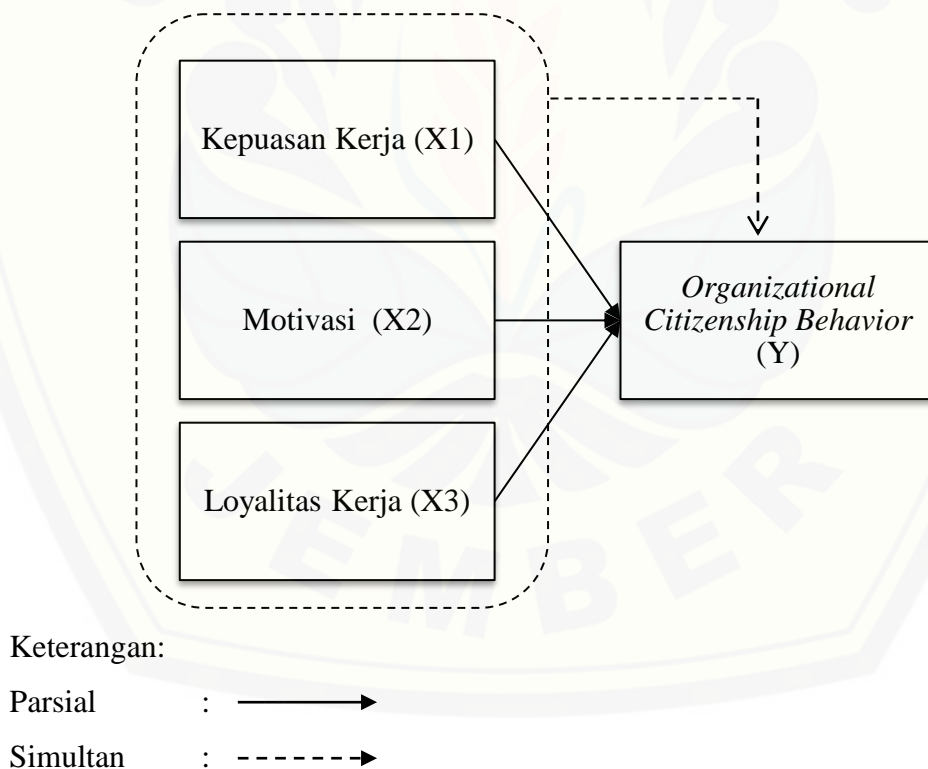
Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu, jurnal diolah 2017 : Mohammad Hosein Lotfi dan Mohammad Shirazi Pour (2013), Vannecia Marchelle Soegandhi (2013), Danis Lia Mayasari (2014), Abdullah Osman (2015), Mustikadewi Kartikarini (2015).

Beberapa variabel yang terdapat pada penelitian terdahulu berkaitan dengan penelitian ini. Variabel-variabel yang dijadikan pembahasan pada penelitian terdahulu digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan untuk dilakukan penelitian kali ini. Penelitian kali ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel Kepuasan Kerja, Motivasi, Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pemilihan variabel tersebut tentunya juga berkaitan dengan fenomena yang terjadi pada objek penelitian yakni bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan bagian yang menjelaskan konsep teoritis dan landasan untuk memperoleh prospektif ilmiah di dalam sebuah penelitian. Dengan kerangka konseptual diharapkan dapat memberikan gambaran tentang hubungan variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Dari latar belakang dan landasan teori yang dibahas sebelumnya, diketahui bahwa tujuan penelitian ini untuk mengetahui keterkaitan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui keterkaitan tersebut digunakan analisis regresi linier berganda. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah Kepuasan Kerja (X1), Motivasi (X2), Loyalitas Kerja (X3) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Gambar Kerangka Konseptual dalam penelitian ini tampak pada Gambar 2.1:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual maka dapat dikemukakan hipotesis yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

Karyawan yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja cenderung akan memiliki perilaku yang baik bagi perusahaannya sebagai balasan positif atas apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2016:53), pekerja yang puas seharusnya akan kelihatan berbicara positif mengenai organisasi, membantu yang lain, dan melebihi ekspektasi normal dalam pekerjaannya, mungkin karena ingin membalas pengalaman positifnya. Perusahaan membuat karyawan memiliki kepuasan kerja tinggi juga akan membuat suasana hati karyawan menjadi baik. Riset menunjukkan bahwa saat orang dalam suasana hati yang baik, mereka akan lebih mungkin untuk terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Robbins dan Judge, 2016:53). Namun Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan cenderung mengarah kepada perilaku sebaliknya. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaan cenderung untuk berperilaku tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik, serta jarang untuk meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya (Purnamie, 2014:19).

H1 :Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang.

Menurut Malayu (2014:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Seseorang yang tergerakkan kegairahan kerjanya cenderung akan memberikan kemampuan terbaiknya dalam bentuk tindakan atau perilaku positif saat bekerja. Tindakan atau perilaku tidak terjadi begitu saja, tetapi dipicu oleh salah satu dari motif internal atau pengaruh lingkungan (Purnamie, 2014:29). Hal ini diperjelas melalui definisi motivasi yang diberikan oleh Purnamie (2014:30), bahwa motivasi merupakan suatu penggerak atau dorongan yang terdapat dalam

diri manusia, yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Motivasi tinggi yang muncul dari dalam diri karyawan untuk bekerja baik untuk memenuhi kebutuhan fisik maupun rohaninya akan cenderung mengarahkan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H2 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang.

Menurut Malayu (2009:95), loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas banyak dikaitkan dengan seberapa orang tersebut setia dan mau bertahan dalam kondisi perusahaan seperti apapun. Bahkan loyalitas menjadi salah satu respons atas ketidakpuasan karyawan. Robbins dan Judge (2016:52) menyebutkan salah satu respons atas ketidakpuasan adalah loyalitas, ketidakpuasan diungkapkan melalui secara pasif menunggu kondisi-kondisi itu membaik. Respon loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan ini merupakan sesuatu yang lebih diberikan oleh karyawan untuk perusahaan, bahkan dalam kondisi perusahaan yang kurang baik sekalipun. Tindakan karyawan yang demikian akan mengarah pada perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H3 : Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang.

Menurut Robbins dan Judge (2016:53), pekerja yang puas seharusnya akan kelihatan berbicara positif mengenai organisasi, membantu yang lain, dan melebihi ekspektasi normal dalam pekerjaannya, mungkin karena ingin membalas pengalaman positifnya. Purnamie (2014:30), menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu penggerak atau dorongan yang terdapat dalam diri manusia, yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Malayu (2009:95), mengartikan bahwa loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja (Purnamie, 2014:5).

H4 : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3. Metode Penelitian

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Suharsimi, 2006:12). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini digolongkan sebagai *explanatory research*. *Explanatory research* merupakan metode penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Imam, 2005:2).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:90). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang periode 2016/2017 yang bekerja pada bagian produksi sejumlah 2190 orang.

Menurut Sugiyono (2012:91), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel Suharsimi (2006:131) mengatakan bahwa apabila subyek populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya sedangkan apabila populasi lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi. Sampel pada penelitian ini adalah 10% dari jumlah populasi yaitu 219 karyawan pada bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang periode 2016/2017 yang diambil secara (*Cluster Sampling*). Menurut Sugiyono (2011:83), teknik ini digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data yang sangat luas. Bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya memiliki 8 bagian di dalamnya. Data pada bulan Maret 2017 jumlah karyawan pada setiap bagian yang ada pada PT. Mustika Bahana Jaya adalah:

Tabel 3.1 Bagian, Jumlah Karyawan, Presentase dan Banyaknya Sampel

Bagian/Divisi	Jumlah Karyawan	Presentase	Total Sampel
PPIC	90	4,11%	9
QC	170	7,76 %	17
KD & Boiler	170	7,76 %	17
SM	670	30,59 %	67
BC	420	19,18 %	42
Pembahanan	420	19,18 %	42
Finishing	250	11,42 %	25
Jumlah	2190	100	219

Sumber: Data PT. Mustika Bahana Jaya diolah

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Berdasarkan sifatnya, jenis data dibagi menjadi dua yaitu kuantitatif dan kualitatif. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data kualitatif yang di kuantitatifkan. Data kuantitatif merupakan suatu karakteristik dari suatu variabel yang nilai-nilainya dinyatakan dalam bentuk *numerical* (Sugiyono, 2012:13).

3.3.2 Sumber Data

Terdapat dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014:193). Sumber data primer diperoleh dari hasil wawancara, hasil pengamatan langsung atau hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan penyebaran kuesioner terhadap karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang.

b. Data Sekunder.

Data Sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari *literature*, buku-buku serta dokumen perusahaan. Sumber data sekunder yang

digunakan dalam penelitian ini bersumber dari buku, jurnal, internet, dan studi pustaka yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Terdapat dua cara pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a. Kuesioner

Menurut Ayik (2016), Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

b. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menanyakan informasi yang diperlukan pada pihak yang berhubungan dengan objek secara langsung (Ayik, 2016). Dalam penelitian ini wawancara langsung diberikan kepada staff *HRD* pada PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang yang memiliki wewenang untuk memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Sugiyono (2014:59) menjelaskan variabel terikat (Y) adalah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti, sedangkan variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, secara positif maupun negatif. Berikut ini adalah variabel yang terdapat dalam penelitian ini:

- a. Variabel Bebas (X) terdiri dari kepuasan kerja (X1), motivasi (X2), dan loyalitas kerja (X3)
- b. Variabel Terikat yakni *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu cara seorang karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang dalam menggambarkan penilaiannya akan kesenangan dalam pekerjaannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahan Jaya adalah sebagai berikut:

1) *Need fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)

Kepuasan yang terjadi karena pekerjaan karyawan dirasa dapat memenuhi kebutuhan secara materi.

2) *Discrepancies* (Perbedaan/Ketidaksesuaian)

Karyawan mendapat kesempatan promosi jabatan sesuai dengan yang diharapkan.

3) *Value attainment* (Pencapaian Nilai)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting seperti kewajiban untuk bekerja.

4) *Equity* (Keadilan)

Penghargaan yang diterima karyawan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan.

5) *Dispositional/Genetic Components* (Disposisional/Komponen Genetik)

Karyawan melakukan pekerjaan ini dipengaruhi oleh bakat yang dimilikinya secara alami.

b. Motivasi

Motivasi diberikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang karyawan, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya dalam perusahaan. Berikut indikator untuk mengukur motivasi kerja karyawan , yaitu:

- 1) Upah yang layak
Upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk terus bekerja.
- 2) Kesempatan untuk maju
Karyawan mendapat kesempatan dan terdorong untuk meningkatkan kemampuannya dalam pekerjaan.
- 3) Pengakuan sebagai individu
Karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja apabila keberadaannya dalam suatu lingkungan kerja diakui oleh rekan kerja yang lainnya.
- 4) Keamanan kerja
Fasilitas keamanan kerja yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman dan nyaman untuk karyawan.
- 5) Tempat kerja yang baik
Karyawan merasa nyaman dalam bekerja apabila tempat bekerjanya baik untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya.
- 6) Penerimaan oleh kelompok
Karyawan mendapat dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 7) Perlakuan yang wajar
Perlakuan wajar yang diterima dalam perusahaan oleh seorang karyawan dari atasan dan rekan kerja.
- 8) Pengakuan atas prestasi
Perusahaan melalui atasan memberikan pengakuan terhadap karyawan atas prestasi yang dicapai oleh karyawannya dengan tujuan agar mendorong karyawan lebih giat bekerja.

c. Loyalitas Kerja

Loyalitas merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. Terdapat empat indikator yang mempengaruhi loyalitas kerja, yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi
Karyawan merasa ingin menekuni pekerjaannya lebih lama lagi.
 - 2) Karakteristik pekerjaan
Karakteristik pekerjaan yang ada didalam suatu perusahaan seperti tantangan kerja dan tugas yang diberikan sesuai dengan yang diinginkan karyawan.
 - 3) Karakteristik desain perusahaan
Karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya tanpa perlu diawasi oleh perusahaan
 - 4) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan
Karyawan percaya pada perusahaan, sehingga membuat karyawan menjadi setia terhadap perusahaan
- d. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
- Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. Terdapat indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai berikut:
- 1) *Altruism*
Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan tanpa mengharapkan imbalan.
 - 2) *Conscientiousness*
Karyawan mengerjakan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan penuh tanggung jawab.
 - 3) *Sportmanship*
Perilaku karyawan yang tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan yang diberikan perusahaan.
 - 4) *Courtesy*
Karyawan dengan senang hati mengingatkan rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya.
 - 5) *Civic Virtue*
Perilaku karyawan yang mau ikut serta dalam memberi dan mempertimbangkan informasi penting untuk kemajuan perusahaan.
 - 6) *Peacekeeping*

Tindakan-tindakan karyawan yang menghindar dan menyelesaikan terjadinya konflik *interpersonal* (sebagai stabilisator dalam perusahaan).

7) *Cheerleading*

Tindakan membantu rekan kerjanya untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

3.7 Skala Pengukuran

Pengukuran variabel X1 (Kepuasan Kerja), X2 (Motivasi), X3 (Loyalitas Kerja) dan variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2012:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada penelitian ini menggunakan skala likert 5 titik dengan skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Menurut Imam (2007:45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen atau alat ukur yang digunakan memang sesuai (Sugiyono, 2014:172). Instrumen yang digunakan dalam uji validitas yakni *product momen pearson's*. Korelasi *pearson* digunakan untuk mengetahui hubungan dari beberapa variabel. Menurut Duwi (2010:90), korelasi *product moment pearson's* dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% menggunakan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\left(\sqrt{n\sum X^2 - ((\sum X)(\sum X))} \right) \left(n\sum Y^2 - ((\sum Y)(\sum Y)) \right)}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

X : Skor pertanyaan

Y : Skor total

N : Jumlah sampel

Dalam penelitian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *pearson product moment* tinggi maka dinyatakan valid. Kriteria validitas untuk setiap *item* adalah jika $r > 5\%$ berarti *item* valid.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014:172). Uji ini dilakukan untuk melihat keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*, yaitu:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α : Koefisien reliabilitas

k : Jumlah variabel bebas dalam persamaan

r : Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

secara empiris, diberikan ketentuan bahwa $\alpha < 0,6$ mengindikasikan realibilitas konsistensi internal yang tidak memuaskan. Dengan kata lain reliabilitas konsistensi dapat diterima jika $\alpha \geq 0,6$. Reliabilitas konsistensi internal adalah suatu pendekatan untuk menaksir konsistensi internal dari kumpulan item/indikator, dimana beberapa dijumlahkan untuk menghasilkan skor total untuk skala/konstrak.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah sebaran data yang akan dianalisis, untuk melihat apakah asumsi normalitas data dapat terpenuhi sehingga dapat diolah lanjut untuk permodelan analisis regresi linier berganda. Uji normalitas dibutuhkan pada pengujian-pengujian variabel lainnya diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan *Kolmogorof-smirnov test* dengan drajat keyakinan (α) 5%. Prayitno (2010:71) menyatakan bahwa uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogorof-smirnov test* adalah sebagai berikut:

- a) Jika taraf signifikansi (α) > 0,05 maka data berdistribusi normal
- b) Jika taraf signifikansi (α) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain (Duwi, 2010:124). Terdapat dua jenis variabel dalam analisis regresi, yaitu variabel *dependent* dan *independent*. Variabel *dependent* (terikat) atau variabel yang dipengaruhi yang ada dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sedangkan variabel yang mempengaruhi adalah variabel *independent* (bebas) yakni kepuasan kerja, motivasi dan loyalitas kerja.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (variabel terikat)
X₁ : Kepuasan Kerja (variabel bebas)
X₂ : Motivasi (variabel bebas)
X₃ : Loyalitas Kerja (variabel bebas)
b₁b₂b₃ : Koefisien Regresi
a : Konstanta

- e : Kesalahan Pengganggu
+ atau - : Penunjuk arah hubungan antar X dan Y

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi sudah bebas dari gejala multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen lainnya dalam suatu model (Sujarweni:186). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF), berikut ketentuan-ketentuannya:

- 1) Apabila nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinieritas
- 2) Apabila nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain (Sujarweni:186). Heteroskedastisitas dikatakan tidak terjadi apabila dilihat pada gambar *scatterplot* sebagai berikut:

- 1) Titik-titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3.8.4 Uji Hipotesis.

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen).

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari faktor-faktor bebas (X) secara parsial terhadap faktor terikat (Y) (Duwi, 2010:68). Rumus Uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{s(b_1)}$$

Keterangan :

t : Hasil t hitung

b_1 : Koefisien regresi linier dari variabel X

S : Standart error variabel bebas

Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan sebagai berikut:

1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima

Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak

Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Uji F menggunakan α sebesar 5% atau 0,05. Rumus yang digunakan Uji F adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

F : Pengujian secara simultan

R^2 : Koefisien determinasi

k : Banyaknya variabel

n : Banyaknya populasi dalam penelitian

Dalam membaca hasil dari uji F, terdapat kriteria sebagai berikut :

- 1) Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
 - 2) Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari nilai α berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
- c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Menurut Duwi (2010:146), koefisien determinasi berganda digunakan untuk memperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan variabel-variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y . Rumus yang digunakan dalam analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

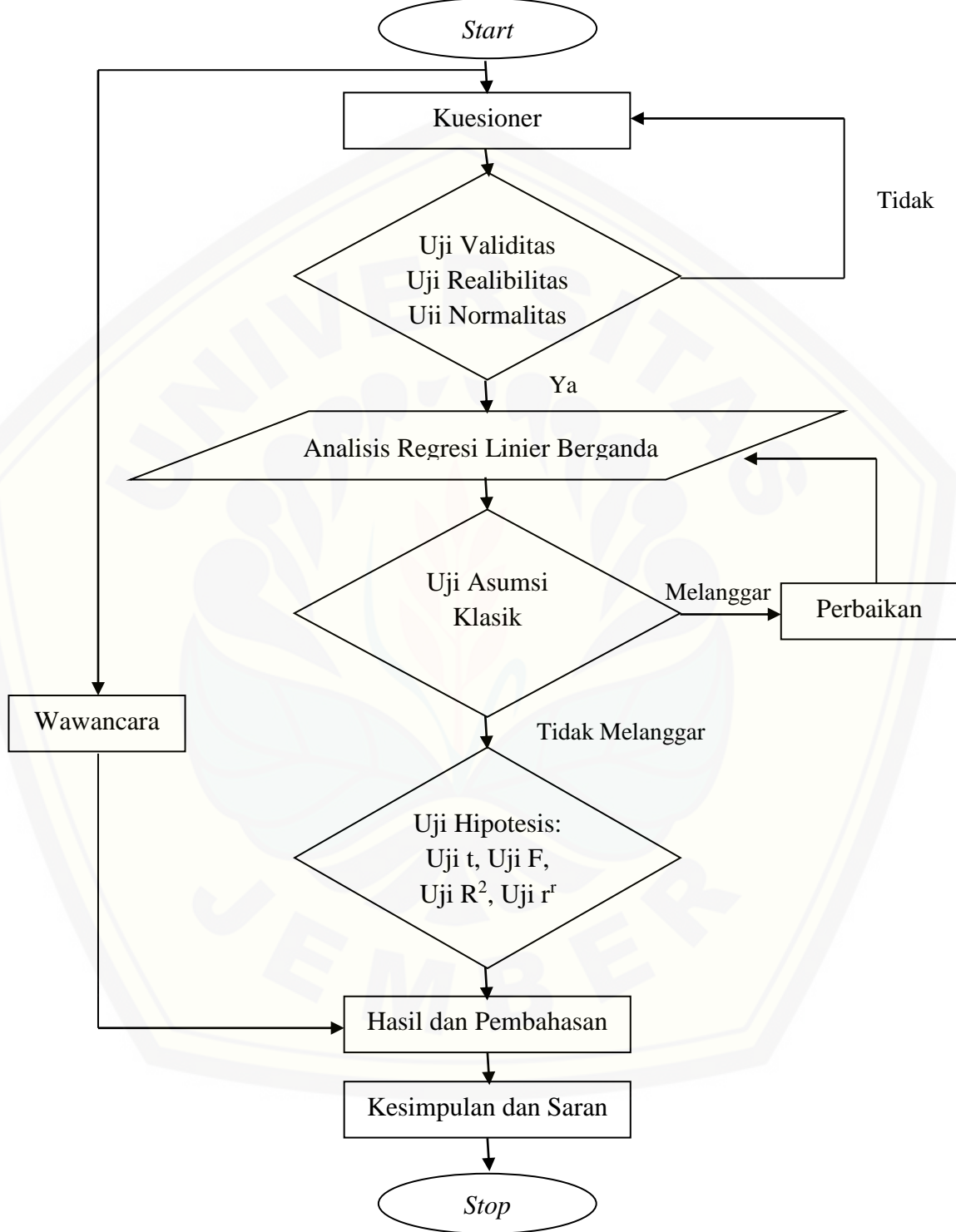
$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y + b_4 \sum X_4 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

- R : Koefisien arah
 b_1, b_2, b_3, b_4 : Koefisien regresi
 X_1, X_2, X_3, X_4 : Variabel bebas
 Y : Variabel terikat

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan untuk Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah, sebagai berikut:

- a. *Start* adalah tahap awal untuk menyiapkan penelitian.
- b. Kuesioner yaitu tahap pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan dalam bentuk lembar pertanyaan mengenai variabel penelitian kepada responden.
- c. Wawancara, yaitu tahap pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan langsung kepada responden.
- d. Uji Instrumen merupakan pengujian terhadap validitas, reliabilitas dan normalitas instrumen yang digunakan dalam penelitian.
- e. Analisis Regresi Linier Berganda, yaitu pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.
- f. Uji Asumsi Klasik merupakan pengolahan data yang dilakukan setelah analisis regresi linier berganda dengan tujuan mencari ada atau tidak masalah dalam suatu model. Permasalahan tersebut seperti multikolinieritas dan heteroskedastisitas.
- g. Uji Hipotesis, dilakukan dengan menggunakan Uji t, Uji F, Uji R^2 dan Uji r^2 untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.
- h. Hasil dan Pembahasan merupakan tahap dimana hasil penelitian diinterpretasikan dan dijelaskan.
- i. Kesimpulan dan Saran adalah Kesimpulan yang berhasil ditarik dan saran yang diberikan berdasarkan interpretasi hasil penelitian.
- j. *Stop*, yaitu tahap dimana penelitian ini berakhir

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), taraf signifikansinya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan analisis adalah sebesar 4,792 yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang didapat karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Lumajang.
2. Motivasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), taraf signifikansinya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan analisis adalah sebesar 3,591 yang artinya semakin karyawan termotivasi maka akan semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Lumajang.
3. Loyalitas kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), taraf signifikansinya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan analisis adalah sebesar 7,233 yang artinya semakin tinggi loyalitas kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Lumajang.
4. Kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang dengan kontribusi sebesar 51,8%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan hendaknya mengupayakan agar karyawan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk menunjang peningkatan produktivitas perusahaan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
 - 1) Kepuasan kerja terus ditingkatkan agar karyawan senang dalam bekerja di perusahaan. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan kebutuhan karyawan, promosi, nilai kerja yang dianut, keadilan, dan penghargaan yang sesuai atas kontribusi karyawan.
 - 2) Pemberian motivasi kepada karyawan dalam bekerja perlu dilaksanakan dengan brntuk pengakuan dari atasan, upah yang layak, dan lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan yang termotivasi untuk bekerja dapat membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi efektif dan bergairah dalam bekerja.
 - 3) Loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan memudahkan perusahaan dalam memberlakukan kebijakan serta memudahkan perusahaan dalam melakukan fungsi *controlling*. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan perlu memperhatikan karakteristik desain perusahaan, karakteristik karyawan, karakteristik pekerjaan, serta pengalaman positif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya dan akademisi, bahwa penelitian ini masih ditindaklanjuti oleh peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dari penelitian sebelumnya antara lain:
 - 1) Variabel penelitian hendaknya ditambah atau diganti sesuai dengan fenomena yang terjadi saat penelitian selanjutnya berlangsung. Agar menghasilkan saran-saran yang memang sedang dibutuhkan.
 - 2) Memperluas sampel penelitian agar kemampuan generalisasi penelitian lebih meningkat.

Daftar Pustaka

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Alex S. Nitisemito. 2002, *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Ayik Puji Hartini. 2016. *Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso*. Tidak dipublikasikan. Skripsi, Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Danis Lia Mayasari. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso*. Tidak dipublikasikan. Skripsi, Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Djarwanto P.S dan Pangestu Subagyo. 2005. *Statistik Induktif Edisi Kelima*. Yogyakarta: BPFE
- Duwi Priyatno. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Firman Nurhalim. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember*. Tidak dipublikasikan. Skripsi, Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- George, Jenifer M., dan Gareth R. Jones 2008. *Understanding and Managing Organizational Behavior, Fifth Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Knicki, Angelo dan Robert Kreitner. 2009. *Organizational Behavior : Key Cpncept, Sklill & Best Practices, Fourth Edition*. New York. Mc.Graw-Hill/Irwin.

- Lotfi, Mohammad Hosein dan Mohammad Shirazi Pour. 2013. *The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among Employees of Tehran Payme Noor University*. Journal Procedia-Social and Behavioral Sciences Vol.93 2073-2079.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2014. *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mustikadewi Kartikarini. 2015. *Pengaruh Servant Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta*. Tidak dipublikasikan. Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Osman, Abdullah. 2015. *The Influence of Job Satisfaction, Job Motivation & Preceived Organizational Support (POC) towards Organizational Citizenship Behavior (OCB), A Prespective of Amerika-Based Organizationi in Kulim, Malaysia*. Asian Social Science Vol. 11 No.21. Canadian Center of Science and Education.
- Purnamie Titisari. 2014. *Peranan Organizational Ctiizenship Behavior (OCB), Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Raymond, A. Noe. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, Aplikasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Prehalindo.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ke-18*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

V. Wiratna Sujarweni. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Vannecia Marchelle Soegandhi. 2013. *Pengaruh Kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. AGORA Volume 1 Nomor 1.



LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Karyawan PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang

Di Tempat

Dengan hormat,

Kuesioner ini merupakan alat pengumpulan data penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Adapun judul dari skripsi yang peneliti buat yaitu **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang”**.

Peneliti memohon dengan penuh kerendahan hati kepada bapak/ibu/saudara/saudari untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban bapak/ibu/saudara/saudari dalam memberikan kebenaran data pada kuesioner ini dijamin kerahasiaannya oleh peneliti, karena informasi yang didapat hanya digunakan untuk kepentingan terbatas atau dalam artian untuk penelitian ini saja.

Atas perhatian dan kerjasama yang diberikan demi kelancaran oleh bapak/ibu/saudara/saudari, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Lutfi Ahmad Fadly
NIM.130810201122

A. Identitas Responden

1. Nomor Responden: (Diisi oleh peneliti)
2. Nama : (Boleh diisi / tidak diisi)
3. Jenis Kelamin : *Lingkari yang dipilih
 - a. Pria
 - b. Wanita
4. Usia : Tahun
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon untuk mengisi identitas anda sesuai dengan kriteria yang ada diatas (Identitas Responden).
2. Pertanyaan berikut ini dimohon untuk diisi dengan benar dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
3. Berikan tanda centang pada salah satu kolom yang tersedia untuk menjawab setiap pernyataan.
4. Pilihan jawaban terdiri dari :

SS	: Sangat Setuju	(skor 5)
S	: Setuju	(skor 4)
CS	: Cukup Setuju	(skor 3)
TS	: Tidak Setuju	(skor 2)
STS	: Sangat Tidak Setuju	(skor 1)

C. Daftar Pertanyaan

1. Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pekerjaan saya mampu memenuhi kebutuhan saya secara materi					
2.	Saya mendapat kesempatan promosi jabatan sesuai dengan harapan pribadi					
3.	Saya merasa puas karena dapat memenuhi kewajiban saya untuk bekerja					
4.	Penghargaan yang saya terima sesuai dengan kontribusi yang saya berikan					
5.	Bakat alami saya berperan dalam pekerjaan saya					

2. Variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Upah yang saya terima mampu mendorong saya untuk terus bekerja					
2.	Saya mendapat kesempatan dan terdorong untuk terus meningkatkan kemampuan diri					
3.	Diakui oleh rekan kerja dalam lingkungan kerja membuat saya nyaman bekerja					

4.	Fasilitas keamanan kerja membuat saya lebih tenang dalam bekerja					
5.	Tempat kerja yang baik membuat saya nyaman bekerja					
6.	Saya mendapat dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Saya mendapat perlakuan yang wajar dari atasan dan rekan kerja dalam bekerja					
8.	Pengakuan atas prestasi mendorong saya bekerja lebih giat					

3. Variabel Loyalitas Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya ingin lebih lama lagi dalam menekuni pekerjaan saya					
2.	Tantangan dan tugas dalam pekerjaan saya sesuai dengan yang saya inginkan					
3.	Saya dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab tanpa diawasi					
4.	Saya merasa percaya kepada perusahaan, sehingga saya merasa wajib untuk setia					

4. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya rela membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan					
2.	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab					
3.	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan					
4.	Saya dengan senang hati mengingatkan rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya					
5.	Saya ikut serta dalam memberi dan mempertimbangkan informasi penting untuk kemajuan perusahaan					
6.	Saya cenderung menghindari dan berusaha menyelesaikan konflik yang terjadi dalam perusahaan					
7.	Saya senang membantu rekan kerja yang lain untuk berprestasi dalam pekerjaannya					

LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN
Kepuasan Kerja (X1)

No. Responden	Variabel Kepuasan Kerja (X1)					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	5	21
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	2	4	2	4	16
5	4	4	5	4	3	20
6	4	4	5	4	5	22
7	5	4	5	5	4	23
8	5	4	5	4	5	23
9	5	2	5	3	3	18
10	5	3	4	4	3	19
11	4	3	4	3	5	19
12	4	3	4	3	4	18
13	4	4	4	5	3	20
14	4	4	4	4	3	19
15	4	3	4	3	3	17
16	5	4	5	4	4	22
17	5	4	5	4	4	22
18	4	4	5	4	5	22
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	2	5	2	3	16
22	5	4	4	4	5	22
23	5	4	5	4	4	22

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X1) (Lanjutan)

24	5	4	5	5	4	23
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	2	2	16
27	5	4	5	5	4	23
28	4	2	4	3	4	17
29	3	4	4	5	3	19
30	4	3	4	4	3	18
31	4	4	5	4	4	21
32	4	4	4	3	3	18
33	4	4	4	3	3	18
34	5	5	5	5	4	24
35	4	4	4	4	4	20
36	4	3	4	3	2	16
37	4	4	4	4	4	20
38	3	3	3	3	3	15
39	4	4	5	3	2	18
40	4	4	3	4	3	18
41	4	4	4	3	3	18
42	5	4	5	4	4	22
43	4	3	4	4	5	20
44	4	2	4	4	4	18
45	5	4	5	3	4	21
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	5	5	4	22
48	5	4	4	4	4	21
49	4	5	5	4	4	22
50	4	4	4	4	4	20

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X1) (Lanjutan)

51	4	4	4	4	4	20
52	4	3	3	3	2	15
53	3	4	4	4	2	17
54	3	4	4	4	4	19
55	5	4	4	4	4	21
56	4	3	4	3	3	17
57	4	3	4	4	4	19
58	3	3	3	3	2	14
59	3	3	4	3	2	15
60	5	3	4	4	3	19
61	3	4	4	4	3	18
62	4	4	5	3	4	20
63	4	3	4	3	3	17
64	3	3	4	2	3	15
65	4	5	4	4	4	21
66	3	3	4	4	4	18
67	4	2	3	3	3	15
68	4	3	3	4	3	17
69	3	3	4	3	4	17
70	5	5	5	5	5	25
71	5	4	5	4	3	21
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	3	4	19
74	5	3	5	5	5	23
75	3	3	3	3	3	15
76	3	2	5	3	5	18
77	5	5	5	5	5	25

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X1) (Lanjutan)

78	3	2	5	5	5	20
79	3	4	3	4	3	17
80	3	4	3	4	4	18
81	3	2	3	3	3	14
82	4	4	4	4	3	19
83	3	4	4	4	4	19
84	4	4	4	4	3	19
85	4	4	5	4	4	21
86	4	4	3	4	3	18
87	3	4	4	4	4	19
88	4	2	3	4	4	17
89	4	5	5	4	5	23
90	5	3	5	4	5	22
91	3	2	5	5	4	19
92	3	2	4	2	2	13
93	4	4	4	4	3	19
94	3	3	3	3	3	15
95	4	3	5	4	2	18
96	3	4	3	4	2	16
97	4	4	3	3	3	17
98	4	5	5	5	5	24
99	4	4	5	4	4	21
100	4	3	4	4	4	19
101	3	2	3	5	3	16
102	4	5	4	4	5	22
103	4	4	4	4	2	18
104	4	4	4	4	3	19

Laampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X1) (Lanjutan)

105	4	4	4	5	4	21
106	2	4	5	5	5	21
107	4	4	4	5	4	21
108	5	5	5	5	4	24
109	3	2	4	4	2	15
110	4	2	4	4	4	18
111	3	2	4	2	2	13
112	4	4	3	3	4	18
113	4	4	4	4	3	19
114	3	4	4	4	4	19
115	3	2	4	2	2	13
116	4	3	4	3	5	19
117	4	3	4	3	4	18
118	4	4	4	5	3	20
119	4	4	4	4	3	19
120	4	3	4	3	3	17
121	5	4	5	4	4	22
122	4	4	4	4	5	21
123	4	4	4	4	4	20
124	4	4	4	4	4	20
125	4	2	4	2	4	16
126	4	4	5	4	3	20
127	4	2	5	2	3	16
128	5	4	4	4	5	22
129	5	4	5	4	4	22
130	5	4	5	5	4	23
131	5	5	5	5	5	25

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X1) (Lanjutan)

132	4	3	4	3	2	16
133	4	4	4	4	4	20
134	3	3	3	3	3	15
135	4	4	5	3	2	18
136	4	4	3	4	3	18
137	3	2	3	5	3	16
138	4	5	4	4	5	22
139	4	4	4	4	2	18
140	4	4	4	4	3	19
141	4	4	4	5	4	21
142	2	4	5	5	5	21
143	4	4	4	5	4	21
144	5	5	5	5	4	24
145	3	2	4	4	2	15
146	4	2	4	4	4	18
147	3	2	4	2	2	13
148	4	4	3	3	4	18
149	4	4	4	4	3	19
150	3	4	4	4	4	19
151	3	2	4	2	2	13
152	5	4	5	5	4	23
153	4	2	4	3	4	17
154	4	4	5	4	5	22
155	5	4	5	5	4	23
156	5	4	5	4	5	23
157	3	4	4	5	3	19
158	4	3	4	4	3	18

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X1) (Lanjutan)

159	3	3	3	3	3	15
160	3	2	5	3	5	18
161	5	5	5	5	5	25
162	3	4	4	4	3	18
163	4	4	5	3	4	20
164	4	3	4	3	3	17
165	3	3	4	2	3	15
166	4	5	4	4	4	21
167	3	3	4	4	4	18
168	4	2	3	3	3	15
169	4	3	3	4	3	17
170	3	3	4	3	4	17
171	5	5	5	5	5	25
172	3	4	3	4	2	16
173	3	2	3	3	3	14
174	4	4	4	4	3	19
175	3	4	4	4	4	19
176	4	4	4	4	3	19
177	4	4	5	4	4	21
178	4	4	3	4	3	18
179	3	4	4	4	4	19
180	4	2	3	4	4	17
181	4	5	5	4	5	23
182	5	3	5	4	5	22
183	3	4	4	4	4	19
184	4	2	3	4	4	17
185	4	5	5	4	5	23

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X1) (Lanjutan)

186	5	3	5	4	5	22
187	3	2	5	5	4	19
188	3	2	4	2	2	13
189	4	4	4	4	3	19
190	3	3	3	3	3	15
191	4	3	5	4	2	18
192	3	4	3	4	2	16
193	5	4	5	4	3	21
194	4	4	4	4	4	20
195	4	4	4	3	4	19
196	5	3	5	5	5	23
197	3	3	3	3	3	15
198	3	2	4	2	2	13
199	4	4	3	3	4	18
200	4	4	4	4	3	19
201	3	4	4	4	4	19
202	3	2	4	2	2	13
203	4	4	4	5	3	20
204	4	4	4	4	3	19
205	4	3	4	3	3	17
206	5	4	5	4	4	22
207	5	4	5	4	4	22
208	4	4	5	4	5	22
209	4	4	4	4	4	20
210	4	4	4	4	4	20
211	3	3	4	4	4	18
212	4	2	3	3	3	15

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X1) (Lanjutan)

213	4	3	3	4	3	17
214	3	3	4	3	4	17
215	5	5	5	5	5	25
216	4	5	5	4	4	22
217	4	4	4	4	4	20
218	4	4	4	4	4	20
219	3	4	4	4	4	19

Motivasi (X2)

No. Responden	Variabel Motivasi (X2)								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	5	5	4	4	5	5	37
2	4	4	4	3	4	4	4	4	31
3	5	5	4	4	4	5	5	4	36
4	4	4	3	4	4	3	3	4	29
5	4	4	4	4	4	4	3	4	31
6	5	5	4	5	4	5	5	4	37
7	5	5	5	5	5	5	4	5	39
8	5	3	5	4	5	3	5	5	35
9	4	4	5	5	5	5	5	3	36
10	5	5	4	4	4	4	3	5	34
11	4	5	4	4	4	4	3	3	31
12	4	5	4	4	4	4	3	3	31
13	3	5	5	4	5	4	3	5	34
14	3	4	5	4	5	4	4	4	33
15	4	4	4	5	4	4	5	4	34
16	5	4	4	4	5	4	4	5	35

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Motivasi (X2) (Lanjutan)

17	5	5	4	5	5	5	5	5	39
18	5	4	5	4	5	4	4	4	35
19	4	4	4	5	5	5	5	5	37
20	5	5	4	4	5	4	4	5	36
21	4	3	4	4	4	4	4	3	30
22	5	3	5	5	5	4	4	3	34
23	5	5	5	5	5	5	4	5	39
24	5	5	5	4	5	5	4	5	38
25	5	5	4	4	4	4	4	4	34
26	4	2	4	4	4	4	4	3	29
27	5	4	5	5	5	5	5	5	39
28	5	4	4	4	4	3	4	2	30
29	4	4	5	5	5	4	4	5	36
30	5	5	4	4	4	4	4	4	34
31	5	4	5	5	5	5	4	5	38
32	4	4	4	5	4	4	5	4	34
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	5	4	5	5	5	5	5	4	38
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	3	4	4	4	3	4	3	29
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	3	4	4	3	5	4	4	3	30
39	4	3	5	4	5	4	4	3	32
40	4	4	4	3	4	3	4	3	29
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	3	3	4	3	3	4	4	28
43	5	3	4	4	4	4	3	4	31

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Motivasi (X2) (Lanjutan)

71	4	5	5	5	5	5	4	4	37
72	4	4	4	4	4	5	4	3	32
73	4	5	4	5	4	5	3	4	34
74	5	5	5	5	5	5	5	4	39
75	3	4	4	4	4	3	4	4	30
76	4	4	4	3	5	4	3	4	31
77	5	5	5	5	5	5	5	5	40
78	5	5	5	5	5	5	5	5	40
79	4	4	4	3	3	4	4	3	29
80	4	4	4	4	4	4	4	4	32
81	4	4	5	3	3	4	5	3	31
82	4	4	5	4	4	5	4	4	34
83	3	3	5	3	5	4	3	5	31
84	4	4	4	4	4	4	3	4	31
85	4	5	5	3	4	4	4	5	34
86	4	4	3	4	4	4	4	4	31
87	4	5	5	3	4	4	4	4	33
88	4	5	5	5	5	5	5	5	39
89	4	5	5	5	5	5	5	5	39
90	5	5	3	5	5	5	5	5	38
91	5	5	5	4	5	5	4	5	38
92	3	2	3	3	3	2	3	3	22
93	4	4	4	5	4	4	5	5	35
94	2	3	3	4	3	3	4	4	26
95	4	5	5	4	5	4	4	4	35
96	3	5	4	4	4	3	4	4	31
97	5	4	4	5	5	4	4	4	35

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Motivasi (X2) (Lanjutan)

98	4	4	4	4	4	4	4	4	32
99	4	5	5	4	4	4	4	4	34
100	4	4	4	4	4	4	4	4	32
101	3	4	5	5	5	5	4	4	35
102	4	4	4	4	4	3	3	4	30
103	4	4	3	5	4	4	4	4	32
104	4	4	4	5	4	4	4	4	33
105	4	4	4	4	4	5	5	4	34
106	5	5	4	4	5	5	5	4	37
107	5	3	4	2	4	3	2	5	28
108	4	4	5	5	5	5	5	5	38
109	3	4	4	5	5	4	4	5	34
110	3	3	4	3	3	4	4	4	28
111	3	4	2	4	4	4	4	3	28
112	4	4	4	3	4	4	4	4	31
113	4	4	4	4	4	5	5	4	34
114	4	4	4	5	4	4	5	4	34
115	3	4	5	5	5	4	4	5	35
116	4	5	4	4	4	4	3	3	31
117	4	5	4	4	4	4	3	3	31
118	3	5	5	4	5	4	3	5	34
119	3	4	5	4	5	4	4	4	33
120	4	4	4	5	4	4	5	4	34
121	5	4	4	4	5	4	4	5	35
122	4	5	5	5	4	4	5	5	37
123	4	4	4	3	4	4	4	4	31
124	5	5	4	4	4	5	5	4	36

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Motivasi (X2) (Lanjutan)

125	4	4	3	4	4	3	3	4	29
126	4	4	4	4	4	4	3	4	31
127	4	3	4	4	4	4	4	3	30
128	5	3	5	5	5	4	4	3	34
129	5	5	5	5	5	5	4	5	39
130	5	5	5	4	5	5	4	5	38
131	5	5	4	4	4	4	4	4	34
132	4	3	4	4	4	3	4	3	29
133	4	4	4	4	4	4	4	4	32
134	3	4	4	3	5	4	4	3	30
135	4	3	5	4	5	4	4	3	32
136	4	4	4	3	4	3	4	3	29
137	3	4	5	5	5	5	4	4	35
138	4	4	4	4	4	3	3	4	30
139	4	4	3	5	4	4	4	4	32
140	4	4	4	5	4	4	4	4	33
141	4	4	4	4	4	5	5	4	34
142	5	5	4	4	5	5	5	4	37
143	5	3	4	2	4	3	2	5	28
144	4	4	5	5	5	5	5	5	38
145	3	4	4	5	5	4	4	5	34
146	3	3	4	3	3	4	4	4	28
147	3	4	2	4	4	4	4	3	28
148	4	4	4	3	4	4	4	4	31
149	4	4	4	4	4	5	5	4	34
150	4	4	4	5	4	4	5	4	34
151	3	4	5	5	5	4	4	5	35

Lampiran 2.Rekapitulasi Jawaban Responden Motivasi (X2) (Lanjutan)

152	5	4	5	5	5	5	5	5	39
153	5	4	4	4	4	3	4	2	30
154	5	5	4	5	4	5	5	4	37
155	5	5	5	5	5	5	4	5	39
156	5	3	5	4	5	3	5	5	35
157	4	4	5	5	5	4	4	5	36
158	5	5	4	4	4	4	4	4	34
159	3	4	4	4	4	3	4	4	30
160	4	4	4	3	5	4	3	4	31
161	5	5	5	5	5	5	5	5	40
162	3	5	5	4	3	5	5	5	35
163	5	4	4	3	4	4	4	3	31
164	4	4	4	5	4	4	4	4	33
165	3	3	5	3	3	5	3	3	28
166	4	4	4	4	4	4	4	2	30
167	5	5	5	4	4	4	4	5	36
168	4	4	4	3	4	4	3	4	30
169	4	5	4	3	4	3	3	4	30
170	4	5	4	4	5	4	3	4	33
171	5	5	5	5	5	5	5	5	40
172	3	5	4	4	4	3	4	4	31
173	4	4	5	3	3	4	5	3	31
174	4	4	5	4	4	5	4	4	34
175	3	3	5	3	5	4	3	5	31
176	4	4	4	4	4	4	3	4	31
177	4	5	5	3	4	4	4	5	34
178	4	4	3	4	4	4	4	4	31

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Motivasi (X2) (Lanjutan)

179	4	5	5	3	4	4	4	4	33
180	4	5	5	5	5	5	5	5	39
181	4	5	5	5	5	5	5	5	39
182	5	5	3	5	5	5	5	5	38
183	4	5	5	3	4	4	4	4	33
184	4	5	5	5	5	5	5	5	39
185	4	5	5	5	5	5	5	5	39
186	5	5	3	5	5	5	5	5	38
187	5	5	5	4	5	5	4	5	38
188	3	2	3	3	3	2	3	3	22
189	4	4	4	5	4	4	5	5	35
190	2	3	3	4	3	3	4	4	26
191	4	5	5	4	5	4	4	4	35
192	3	5	4	4	4	3	4	4	31
193	4	5	5	5	5	5	4	4	37
194	4	4	4	4	4	5	4	3	32
195	4	5	4	5	4	5	3	4	34
196	5	5	5	5	5	5	5	4	39
197	3	4	4	4	4	3	4	4	30
198	3	4	2	4	4	4	4	3	28
199	4	4	4	3	4	4	4	4	31
200	4	4	4	4	4	5	5	4	34
201	4	4	4	5	4	4	5	4	34
202	3	4	5	5	5	4	4	5	35
203	3	5	5	4	5	4	3	5	34
204	3	4	5	4	5	4	4	4	33
205	4	4	4	5	4	4	5	4	34

Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden Motivasi (X2) (Lanjutan)

206	5	4	4	4	5	4	4	5	35
207	5	5	4	5	5	5	5	5	39
208	5	4	5	4	5	4	4	4	35
209	4	4	4	5	5	5	5	5	37
210	5	5	4	4	5	4	4	5	36
211	5	5	5	4	4	4	4	5	36
212	4	4	4	3	4	4	3	4	30
213	4	5	4	3	4	3	3	4	30
214	4	5	4	4	5	4	3	4	33
215	5	5	5	5	5	5	5	5	40
216	5	4	4	5	4	5	5	4	36
217	4	4	4	4	4	4	4	4	32
218	4	4	5	5	5	4	4	4	35
219	4	4	4	3	4	4	4	4	31

Loyalitas Kerja (X3)

No. Responden	Variabel Loyalitas Kerja (X3)				Total
	1	2	3	4	
1	5	4	4	5	18
2	4	4	4	4	16
3	5	4	5	5	19
4	4	3	4	4	15
5	5	4	4	4	17
6	5	4	2	4	15
7	4	3	4	4	15
8	5	4	5	5	19

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Loyalitas Kerja (X3) (Lanjutan)

9	5	5	5	5	20
10	5	4	4	4	17
11	4	3	4	3	14
12	4	3	4	3	14
13	5	4	5	4	18
14	3	4	4	5	16
15	5	3	2	4	14
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20
18	4	4	5	5	18
19	5	4	5	4	18
20	5	4	5	5	19
21	4	4	4	4	16
22	4	2	4	3	13
23	4	4	4	5	17
24	4	4	5	5	18
25	4	4	4	4	16
26	4	2	2	2	10
27	5	5	5	5	20
28	4	2	4	5	15
29	5	4	5	5	19
30	4	4	4	4	16
31	3	5	5	4	17
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16
34	5	5	5	5	20
35	4	3	4	4	15

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Loyalitas Kerja (X3) (Lanjutan)

36	4	4	4	3	15
37	5	4	5	5	19
38	3	4	4	4	15
39	4	4	4	5	17
40	4	3	4	4	15
41	4	4	4	4	16
42	5	4	4	4	17
43	5	3	5	4	17
44	4	4	5	4	17
45	5	4	5	5	19
46	5	5	4	4	18
47	4	4	4	4	16
48	4	5	4	5	18
49	5	4	4	5	18
50	4	4	4	4	16
51	4	4	4	4	16
52	3	3	2	4	12
53	4	4	5	4	17
54	4	3	5	4	16
55	5	4	5	5	19
56	4	3	4	4	15
57	4	4	4	4	16
58	3	2	3	3	11
59	2	3	3	2	10
60	5	4	4	4	17
61	4	4	5	5	18
62	5	4	5	5	19

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Loyalitas Kerja (X3) (Lanjutan)

63	4	3	4	4	15
64	3	3	5	4	15
65	4	4	3	4	15
66	5	4	4	4	17
67	4	5	5	5	19
68	4	5	5	5	19
69	4	4	5	4	17
70	5	5	4	5	19
71	5	4	5	5	19
72	5	4	3	5	17
73	5	4	5	5	19
74	5	5	5	5	20
75	5	4	4	5	18
76	5	5	5	4	19
77	5	5	5	5	20
78	5	5	5	5	20
79	5	4	4	3	16
80	4	4	4	4	16
81	5	2	5	5	17
82	4	4	5	5	18
83	5	3	5	5	18
84	4	4	4	4	16
85	5	4	4	5	18
86	4	3	4	3	14
87	5	4	5	5	19
88	5	5	5	4	19
89	5	5	5	5	20

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Loyalitas Kerja (X3) (Lanjutan)

90	4	5	3	5	17
91	5	4	4	5	18
92	4	2	5	5	16
93	4	4	4	5	17
94	3	3	4	3	13
95	4	4	4	4	16
96	5	4	5	4	18
97	5	4	4	4	17
98	5	4	4	4	17
99	5	4	4	4	17
100	4	4	4	4	16
101	5	3	5	5	18
102	5	4	5	4	18
103	3	3	5	3	14
104	4	4	4	4	16
105	4	5	4	4	17
106	5	5	4	5	19
107	5	3	2	4	14
108	5	5	4	4	18
109	2	2	4	2	10
110	2	2	2	3	9
111	5	3	5	5	18
112	4	4	3	4	15
113	4	4	4	4	16
114	4	3	4	4	15
115	4	3	5	4	16
116	4	3	4	3	14

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Loyalitas Kerja (X3) (Lanjutan)

117	4	3	4	3	14
118	5	4	5	4	18
119	3	4	4	5	16
120	5	3	2	4	14
121	5	5	5	5	20
122	5	4	4	5	18
123	4	4	4	4	16
124	5	4	5	5	19
125	4	3	4	4	15
126	5	4	4	4	17
127	4	4	4	4	16
128	4	2	4	3	13
129	4	4	4	5	17
130	4	4	5	5	18
131	4	4	4	4	16
132	4	4	4	3	15
133	5	4	5	5	19
134	3	4	4	4	15
135	4	4	4	5	17
136	4	3	4	4	15
137	5	3	5	5	18
138	5	4	5	4	18
139	3	3	5	3	14
140	4	4	4	4	16
141	4	5	4	4	17
142	5	5	4	5	19
143	5	3	2	4	14

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Loyalitas Kerja (X3) (Lanjutan)

144	5	5	4	4	18
145	2	2	4	2	10
146	2	2	2	3	9
147	5	3	5	5	18
148	4	4	3	4	15
149	4	4	4	4	16
150	4	3	4	4	15
151	4	3	5	4	16
152	5	5	5	5	20
153	4	2	4	5	15
154	5	4	2	4	15
155	4	3	4	4	15
156	5	4	5	5	19
157	5	4	5	5	19
158	4	4	4	4	16
159	5	4	4	5	18
160	5	5	5	4	19
161	5	5	5	5	20
162	4	4	5	5	18
163	5	4	5	5	19
164	4	3	4	4	15
165	3	3	5	4	15
166	4	4	3	4	15
167	5	4	4	4	17
168	4	5	5	5	19
169	4	5	5	5	19
170	4	4	5	4	17

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Loyalitas Kerja (X3) (Lanjutan)

171	5	5	4	5	19
172	5	4	5	4	18
173	5	2	5	5	17
174	4	4	5	5	18
175	5	3	5	5	18
176	4	4	4	4	16
177	5	4	4	5	18
178	4	3	4	3	14
179	5	4	5	5	19
180	5	5	5	4	19
181	5	5	5	5	20
182	4	5	3	5	17
183	5	4	5	5	19
184	5	5	5	4	19
185	5	5	5	5	20
186	4	5	3	5	17
187	5	4	4	5	18
188	4	2	5	5	16
189	4	4	4	5	17
190	3	3	4	3	13
191	4	4	4	4	16
192	5	4	5	4	18
193	5	4	5	5	19
194	5	4	3	5	17
195	5	4	5	5	19
196	5	5	5	5	20
197	5	4	4	5	18

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Loyalitas Kerja (X3) (Lanjutan)

198	5	3	5	5	18
199	4	4	3	4	15
200	4	4	4	4	16
201	4	3	4	4	15
202	4	3	5	4	16
203	5	4	5	4	18
204	3	4	4	5	16
205	5	3	2	4	14
206	5	5	5	5	20
207	5	5	5	5	20
208	4	4	5	5	18
209	5	4	5	4	18
210	5	4	5	5	19
211	5	4	4	4	17
212	4	5	5	5	19
213	4	5	5	5	19
214	4	4	5	4	17
215	5	5	4	5	19
216	5	4	4	5	18
217	4	4	4	4	16
218	4	4	4	4	16
219	4	3	5	4	16

Organizational Citizenship Behavior (Y)

No. Responden	Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	4	5	5	4	5	33
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	5	5	4	5	4	5	5	33
4	4	4	4	4	3	4	4	27
5	4	4	4	3	5	4	4	28
6	5	5	4	4	5	5	5	33
7	5	5	5	5	4	5	5	34
8	4	5	4	5	4	4	5	31
9	5	5	4	5	5	5	5	34
10	4	4	4	4	4	3	4	27
11	4	4	3	3	4	3	4	25
12	4	4	3	3	4	3	4	25
13	3	4	4	3	5	4	4	27
14	5	5	5	4	4	5	4	32
15	5	4	3	4	4	4	4	28
16	5	4	4	5	4	5	5	32
17	4	5	4	5	5	4	4	31
18	5	5	4	4	4	4	4	30
19	5	4	5	4	5	4	4	31
20	4	5	4	5	5	5	5	33
21	4	4	4	3	3	3	3	24
22	5	5	4	3	4	3	3	27
23	5	4	4	4	5	4	5	31
24	5	5	4	5	4	5	5	33

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden *OCB* (Y) (Lanjutan)

25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	5	4	4	4	3	4	28
27	5	5	5	5	4	2	5	31
28	5	5	4	4	3	2	4	27
29	5	5	3	5	5	4	4	31
30	5	5	4	4	4	4	4	30
31	5	5	4	5	5	4	5	33
32	5	4	5	4	4	5	4	31
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	4	5	4	4	4	5	5	31
35	4	4	4	4	4	5	4	29
36	2	3	4	4	3	4	3	23
37	5	5	4	4	4	4	5	31
38	4	4	3	4	4	3	4	26
39	3	4	3	5	4	5	4	28
40	5	5	4	5	4	3	4	30
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	4	5	4	5	4	5	5	32
43	4	5	4	4	4	5	4	30
44	4	5	5	4	4	4	4	30
45	5	5	5	5	5	4	5	34
46	4	5	5	5	5	4	4	32
47	5	5	4	4	5	4	3	30
48	5	5	5	4	4	4	4	31
49	5	5	4	4	5	5	5	33
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	4	4	4	4	4	4	4	28

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden OCB (Y) (Lanjutan)

52	5	5	4	3	4	5	5	31
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	5	5	5	5	4	5	4	33
55	5	4	4	4	4	4	4	29
56	5	4	4	4	4	4	4	29
57	5	4	4	4	4	4	4	29
58	3	4	3	3	4	4	3	24
59	3	4	3	3	3	3	3	22
60	4	4	4	4	4	4	4	28
61	5	5	5	4	4	4	4	31
62	4	5	3	4	4	4	3	27
63	4	4	4	4	4	5	3	28
64	5	5	4	3	3	3	3	26
65	4	4	4	4	3	4	4	27
66	5	4	4	4	4	4	4	29
67	5	5	4	5	5	4	4	32
68	5	5	4	5	5	4	4	32
69	4	5	4	4	4	2	3	26
70	4	5	5	5	5	4	5	33
71	5	5	5	5	5	5	5	35
72	5	5	5	4	4	4	4	31
73	5	5	4	5	5	4	5	33
74	5	5	4	5	5	4	5	33
75	5	5	5	5	5	5	5	35
76	5	5	5	4	4	5	4	32
77	5	5	5	5	5	5	4	34
78	5	5	5	5	5	4	5	34

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Rsponden *OCB* (Y) (Lanjutan)

79	4	4	3	4	3	3	4	25
80	4	4	4	4	4	4	4	28
81	5	5	4	4	4	5	5	32
82	5	5	5	4	5	5	4	33
83	4	5	4	4	5	4	4	30
84	4	4	4	4	4	4	4	28
85	4	5	5	4	4	4	4	30
86	4	4	4	4	4	4	4	28
87	5	5	4	3	4	4	4	29
88	5	5	4	4	4	4	5	31
89	5	5	5	5	5	5	5	35
90	5	3	4	5	3	5	5	30
91	5	5	4	5	4	5	4	32
92	5	5	5	5	5	5	3	33
93	4	5	5	4	4	4	4	30
94	3	4	3	3	4	3	4	24
95	4	3	4	3	4	4	4	26
96	4	4	4	4	4	4	4	28
97	5	4	4	4	5	4	4	30
98	4	4	4	4	4	5	5	30
99	5	4	4	4	5	4	4	30
100	3	4	4	4	4	4	4	27
101	5	5	5	4	5	5	5	34
102	4	4	4	5	4	4	4	29
103	3	4	4	5	3	4	4	27
104	5	4	4	5	4	4	4	30
105	4	5	5	5	5	5	4	33

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden OCB (Y) (Lanjutan)

106	5	5	4	5	5	4	4	32
107	4	5	5	5	5	4	4	32
108	5	5	4	5	4	5	5	33
109	4	5	4	5	5	2	4	29
110	3	4	3	4	4	4	4	26
111	5	5	3	5	4	4	4	30
112	4	4	4	4	4	4	4	28
113	5	5	4	3	4	5	4	30
114	5	5	4	5	4	4	4	31
115	5	5	5	4	5	5	5	34
116	4	4	3	3	4	3	4	25
117	4	4	3	3	4	3	4	25
118	3	4	4	3	5	4	4	27
119	5	5	5	4	4	5	4	32
120	5	4	3	4	4	4	4	28
121	5	4	4	5	4	5	5	32
122	5	5	4	5	5	4	5	33
123	4	4	4	4	4	4	4	28
124	5	5	4	5	4	5	5	33
125	4	4	4	4	3	4	4	27
126	4	4	4	3	5	4	4	28
127	4	4	4	3	3	3	3	24
128	5	5	4	3	4	3	3	27
129	5	4	4	4	5	4	5	31
130	5	5	4	5	4	5	5	33
131	4	4	4	4	4	4	4	28
132	2	3	4	4	3	4	3	23

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden OCB (Y) (Lanjutan)

133	5	5	4	4	4	4	5	31
134	4	4	3	4	4	3	4	26
135	3	4	3	5	4	5	4	28
136	5	5	4	5	4	3	4	30
137	5	5	5	4	5	5	5	34
138	4	4	4	5	4	4	4	29
139	3	4	4	5	3	4	4	27
140	5	4	4	5	4	4	4	30
141	4	5	5	5	5	5	4	33
142	5	5	4	5	5	4	4	32
143	4	5	5	5	5	4	4	32
144	5	5	4	5	4	5	5	33
145	4	5	4	5	5	2	4	29
146	3	4	3	4	4	4	4	26
147	5	5	3	5	4	4	4	30
148	4	4	4	4	4	4	4	28
149	5	5	4	3	4	5	4	30
150	5	5	4	5	4	4	4	31
151	5	5	5	4	5	5	5	34
152	5	5	5	5	4	2	5	31
153	5	5	4	4	3	2	4	27
154	5	5	4	4	5	5	5	33
155	5	5	5	5	4	5	5	34
156	4	5	4	5	4	4	5	31
157	5	5	3	5	5	4	4	31
158	5	5	4	4	4	4	4	30
159	5	5	5	5	5	5	5	35

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden OCB (Y) (Lanjutan)

160	5	5	5	4	4	5	4	32
161	5	5	5	5	5	5	4	34
162	5	5	5	4	4	4	4	31
163	4	5	3	4	4	4	3	27
164	4	4	4	4	4	5	3	28
165	5	5	4	3	3	3	3	26
166	4	4	4	4	3	4	4	27
167	5	4	4	4	4	4	4	29
168	5	5	4	5	5	4	4	32
169	5	5	4	5	5	4	4	32
170	4	5	4	4	4	2	3	26
171	4	5	5	5	5	4	5	33
172	4	4	4	4	4	4	4	28
173	5	5	4	4	4	5	5	32
174	5	5	5	4	5	5	4	33
175	4	5	4	4	5	4	4	30
176	4	4	4	4	4	4	4	28
177	4	5	5	4	4	4	4	30
178	4	4	4	4	4	4	4	28
179	5	5	4	3	4	4	4	29
180	5	5	4	4	4	4	5	31
181	5	5	5	5	5	5	5	35
182	5	3	4	5	3	5	5	30
183	5	5	4	3	4	4	4	29
184	5	5	4	4	4	4	5	31
185	5	5	5	5	5	5	5	35
186	5	3	4	5	3	5	5	30

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden OCB (Y) (Lanjutan)

187	5	5	4	5	4	5	4	32
188	5	5	5	5	5	5	3	33
189	4	5	5	4	4	4	4	30
190	3	4	3	3	4	3	4	24
191	4	3	4	3	4	4	4	26
192	4	4	4	4	4	4	4	28
193	5	5	5	5	5	5	5	35
194	5	5	5	4	4	4	4	31
195	5	5	4	5	5	4	5	33
196	5	5	4	5	5	4	5	33
197	5	5	5	5	5	5	5	35
198	5	5	3	5	4	4	4	30
199	4	4	4	4	4	4	4	28
200	5	5	4	3	4	5	4	30
201	5	5	4	5	4	4	4	31
202	5	5	5	4	5	5	5	34
203	3	4	4	3	5	4	4	27
204	5	5	5	4	4	5	4	32
205	5	4	3	4	4	4	4	28
206	5	4	4	5	4	5	5	32
207	4	5	4	5	5	4	4	31
208	5	5	4	4	4	4	4	30
209	5	4	5	4	5	4	4	31
210	4	5	4	5	5	5	5	33
211	5	4	4	4	4	4	4	29
212	5	5	4	5	5	4	4	32
213	5	5	4	5	5	4	4	32

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden OCB (Y) (Lanjutan)

214	4	5	4	4	4	2	3	26
215	4	5	5	5	5	4	5	33
216	5	5	4	4	5	5	5	33
217	4	4	4	4	4	4	4	28
218	4	4	4	4	4	4	4	28
219	5	5	5	5	4	5	4	33



LAMPIRAN 3. UJI VALIDITAS

Tabel Kepuasan Kerja (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
	Pearson Correlation	1	.132	.540**	.299**	.252**	.599**
X1	Sig. (2-tailed)		.051	.000	.000	.000	.000
	N	219	219	219	219	219	219
	Pearson Correlation	.132	1	.438**	.542**	.421**	.714**
X1	Sig. (2-tailed)	.051		.000	.000	.000	.000
	N	219	219	219	219	219	219
	Pearson Correlation	.540**	.438**	1	.427**	.508**	.802**
X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	219	219	219	219	219	219
	Pearson Correlation	.299**	.542**	.427**	1	.389**	.737**
X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	219	219	219	219	219	219
	Pearson Correlation	.252**	.421**	.508**	.389**	1	.737**
X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	219	219	219	219	219	219
	Pearson Correlation	.599**	.714**	.802**	.737**	.737**	1
X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	219	219	219	219	219	219

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

X2.7	Pearson Correlation	.328**	.199**	.211**	.522**	.227**	.457**	1	.321**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.002	.000	.001	.000		.000	.000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219	219
X2.8	Pearson Correlation	.274**	.409**	.359**	.368**	.478**	.303**	.321**	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219	219
X2	Pearson Correlation	.574**	.591**	.547**	.683**	.670**	.674**	.651**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	219	219	219	219	219	219	219	219	219

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

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

Loyalitas Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.:	Pearson Correlation	1	.355**	.291**	.472**	.700**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	219	219	219	219	219
X3.:	Pearson Correlation	.355**	1	.325**	.503**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	219	219	219	219	219
X3.:	Pearson Correlation	.291**	.325**	1	.425**	.701**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	219	219	219	219	219
	Pearson Correlation	.472**	.503**	.425**	1	.804**
X3.	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	219	219	219	219	219
	Pearson Correlation	.700**	.751**	.701**	.804**	1
X3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	219	219	219	219	219

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

Organizational Citizenship Behavior (Y)

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
Pearson Correlation	1	.505**	.332**	.271**	.252**	.267**	.365**	.670**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	219	219	219	219	219	219	219	219
Pearson Correlation	.505**	1	.381**	.325**	.432**	.105	.232**	.640**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.121	.001	.000
N	219	219	219	219	219	219	219	219
Pearson Correlation	.332**	.381**	1	.254**	.320**	.332**	.248**	.627**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	219	219	219	219	219	219	219	219
Pearson Correlation	.271**	.325**	.254**	1	.315**	.272**	.419**	.642**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000

	N	219	219	219	219	219	219	219	219
	Pearson Correlation	.252**	.432**	.320**	.315**	1	.251**	.326**	.630**
Y1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219
	Pearson Correlation	.267**	.105	.332**	.272**	.251**	1	.417**	.618**
Y1	Sig. (2-tailed)	.000	.121	.000	.000	.000		.000	.000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219
	Pearson Correlation	.365**	.232**	.248**	.419**	.326**	.417**	1	.668**
Y1	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219
	Pearson Correlation	.670**	.640**	.627**	.642**	.630**	.618**	.668**	1
Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	219	219	219	219	219	219	219	219

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

LAMPIRAN 4. HASIL UJI SCALE RELIABILITY**Kepuasan Kerja (X1)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	6

Motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	9

Loyalitas Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	5

Organizational Citizenship Behavior (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	8

LAMPIRAN 5. HASIL UJI KOLMOGOROV SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Parsial

		X1	X2	X3	Y
N		219	219	219	219
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.63	33.56	16.88	30.00
	Std.Deviation	2.792	3.460	2.179	2.832
	Absolute	.094	.090	.139	.104
Most Extreme Differences	Positive	.073	.090	.088	.098
	Negative	-.094	-.085	-.139	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		1.395	1.333	2.059	1.536
Asymp. Sig. (2-tailed)		.041	.057	.000	.018

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Simultan

		Unstandardized Residual
N		219
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95311413
	Absolute	.061
Most Extreme Differences	Positive	.061
	Negative	-.038
Kolmogorov-Smirnov Z		.908
Asymp. Sig. (2-tailed)		.381

a. Test distribution is Normal.

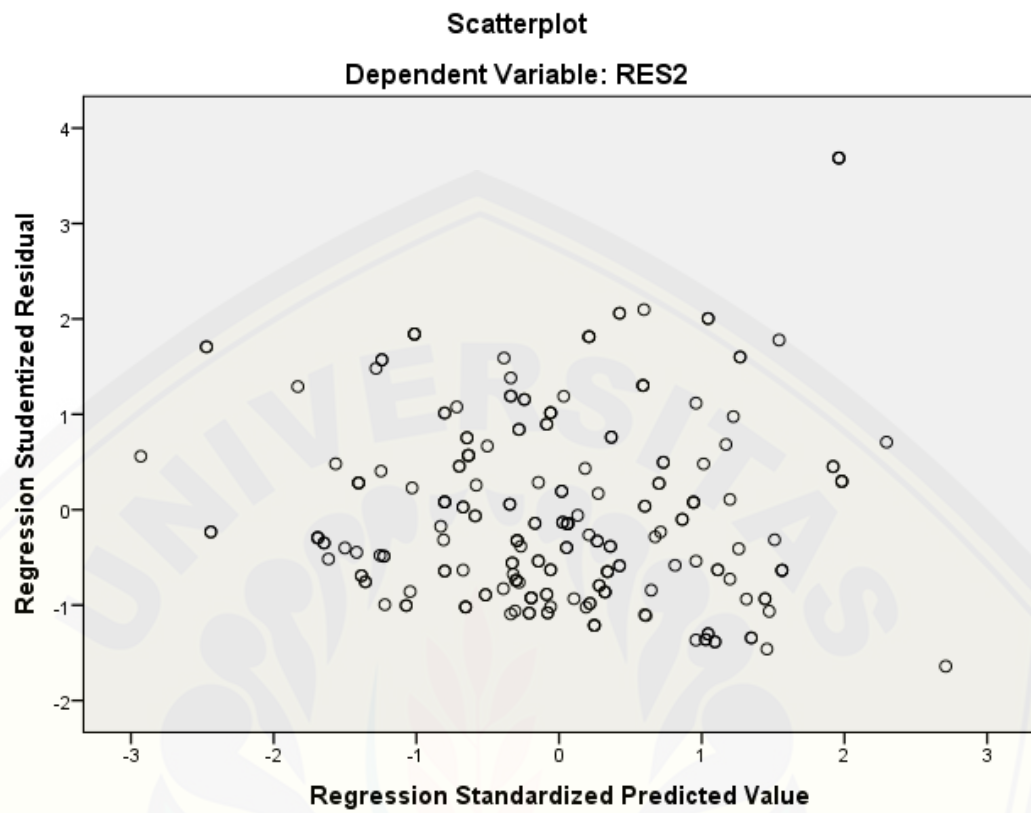
b. Calculated from data.

LAMPIRAN 6. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA DAN NILAI VIF

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9.560	1.384					
	X1	.280	.058	.276	4.792	.000	.668	1.498
	X2	.186	.052	.227	3.591	.000	.555	1.802
	X3	.516	.071	.397	7.233	.000	.733	1.364

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 7. GRAFIK SCATTERPLOT

LAMPIRAN 8. TABEL ANOVA**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	916.405	3	305.468	78.976	.000 ^b
	Residual	831.595	215	3.868		
	Total	1748.000	218			

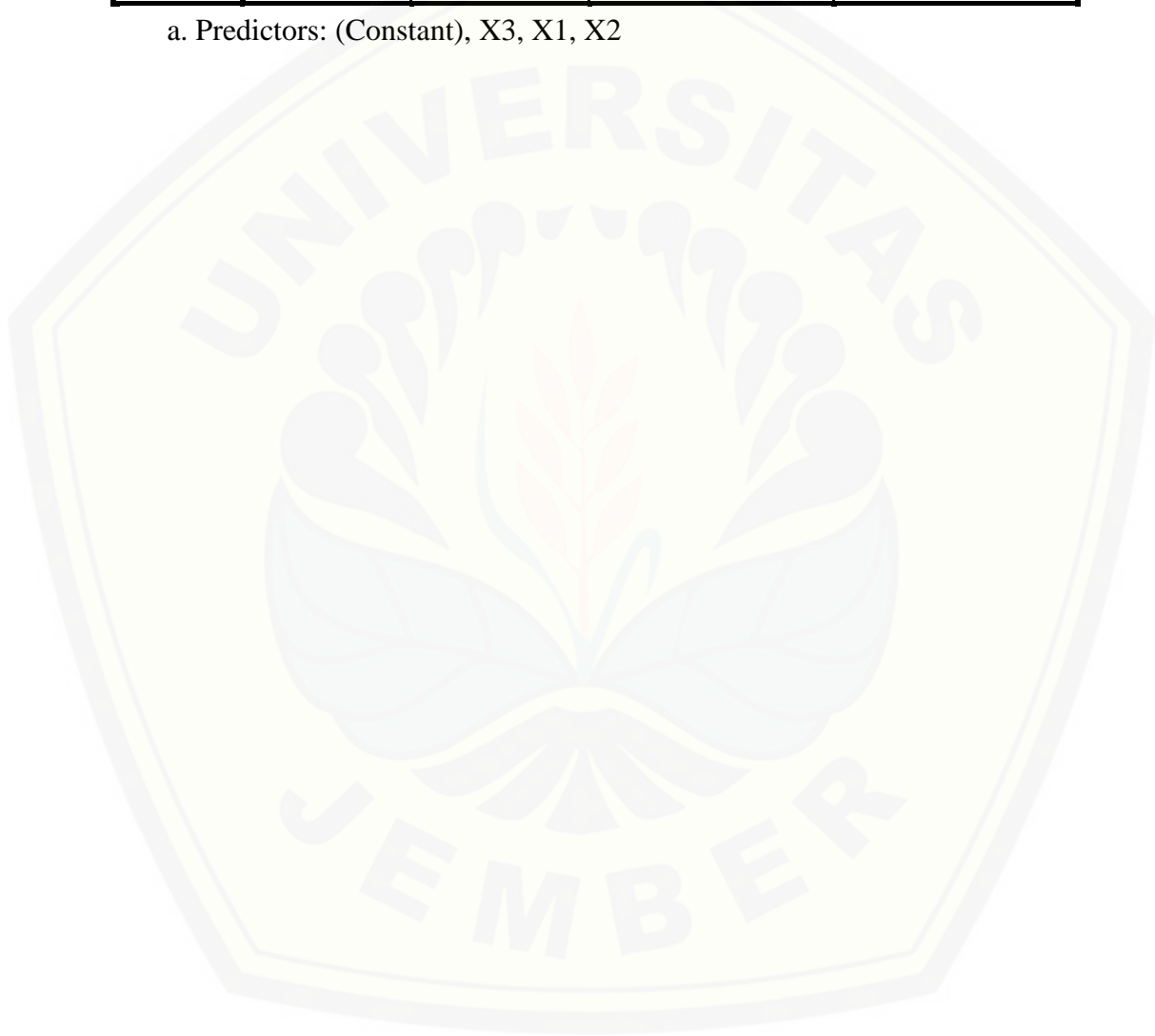
a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

LAMPIRAN 9. ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.518	1.967

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2



**LAMPIRAN 10. TABEL DISTRIBUSI NILAI r_{tabel}
Distribusi nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

LAMPIRAN 11. TABEL NILAI DISTRIBUSI t**Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi t**

	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
untuk uji satu pihak (one tail test)						
Dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,865	2,365	2,998	3,499
8	0,705	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,260
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,685	1,356	1,782	2,178	2,681	2,855
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,888
18	0,688	1,330	1,743	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,530	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,000	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,185	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,658	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,645	1,980	2,358	2,617
	0,674	1,282	1,632	1,960	2,325	2,576

LAMPIRAN 12. TABEL NILAI DISTRIBUSI f

<i>d2</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161.4	199.5	215.7	224.6	230.2	234.0	236.8	238.9	240.5
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.3	19.33	19.35	19.37	19.38
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96
Inf	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88