



ANALISIS PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI KARYAWAN KONTRAK DENGAN KARYAWAN TETAP DI PDAM JEMBER

ANALYSIS OF THE DIFFERENCE OF ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR, WORK SATISFACTION AND ACHIEVEMENT MOTIVATION OF CONTRACT EMPLOYEES WITH PERMANENT EMPLOYEES IN PDAM JEMBER

SKRIPSI

Oleh:

Febriyan Restu Pratama

NIM. 150810201137

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2019



**ANALISIS PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR*, KEPUASAN KERJA
DAN MOTIVASI BERPRESTASI KARYAWAN
KONTRAK DENGAN KARYAWAN
TETAP DI PDAM JEMBER**

**ANALYSIS OF THE DIFFERENCE OF ORGANIZATION CITIZENSHIP
BEHAVIOR, WORK SATISFACTION AND ACHIEVEMENT
MOTIVATION OF CONTRACT EMPLOYEES WITH
PERMANENT EMPLOYEES IN PDAM JEMBER**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember**

Oleh:

Febriyan Restu Pratama

NIM. 150810201137

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Febriyan Restu Pratama

Nim : 150810201137

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Analisis Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior*,
Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak
dengan Karyawan Tetap di PDAM Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pertanyaan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 05 Juli 2019

Yang menyatakan,

Meterai
Rp 6.000

Febriyan Restu Pratama
NIM.150810201137

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ANALISIS PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI KARYAWAN KONTRAK DENGAN KARYAWAN TETAP DI PDAM JEMBER

Nama Mahasiswa : Febriyan Restu Pratama

NIM : 150810201137

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 04 Juli 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.
NIP. 195703101984031003

Dewi Prihatini, S.E, M.M., Ph.D.
NIP. 196903291993032001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Hadi Paramu, M.B.A., Ph.D.
NIP. 196901201993031002

JUDUL SKRIPSI

ANALISIS PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*,
KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI KARYAWAN
KONTRAK DENGAN KARYAWAN TETAP DI PDAM JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Febriyan Restu Pratama
NIM : 150810201137
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

.....

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Sampeadi, M.S. : (.....)
NIP. 19560404 198503 1 002
Sekretaris : Dra. Sudarsih, M.Si : (.....)
NIP. 19621212 199201 2 001
Anggota : Dr. Intan Nurul Awwaliyah S.E., M.Sc. : (.....)
NIP. 19760508 200212 2 003

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Pas Foto

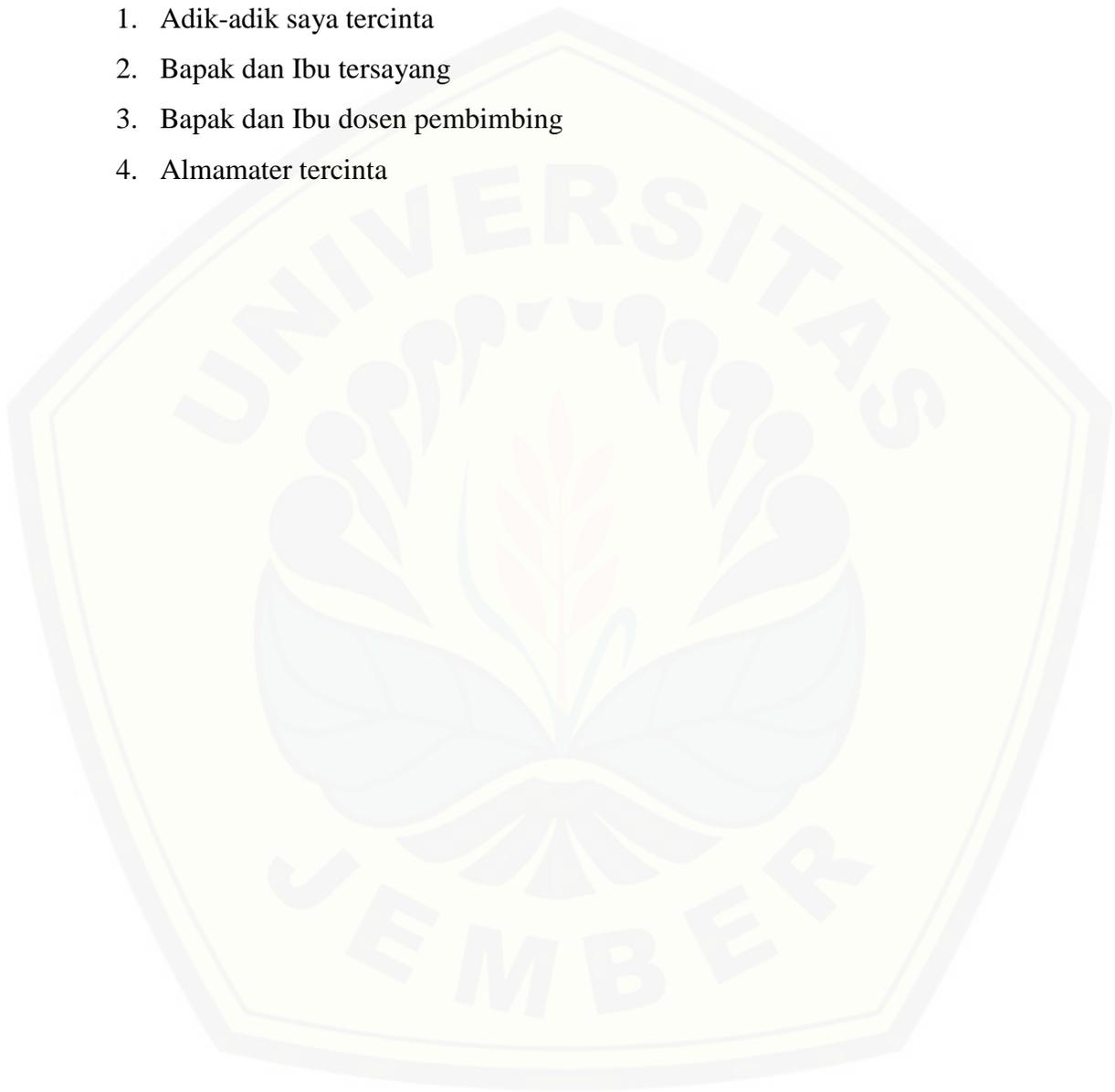
4x6

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Adik-adik saya tercinta
2. Bapak dan Ibu tersayang
3. Bapak dan Ibu dosen pembimbing
4. Almamater tercinta



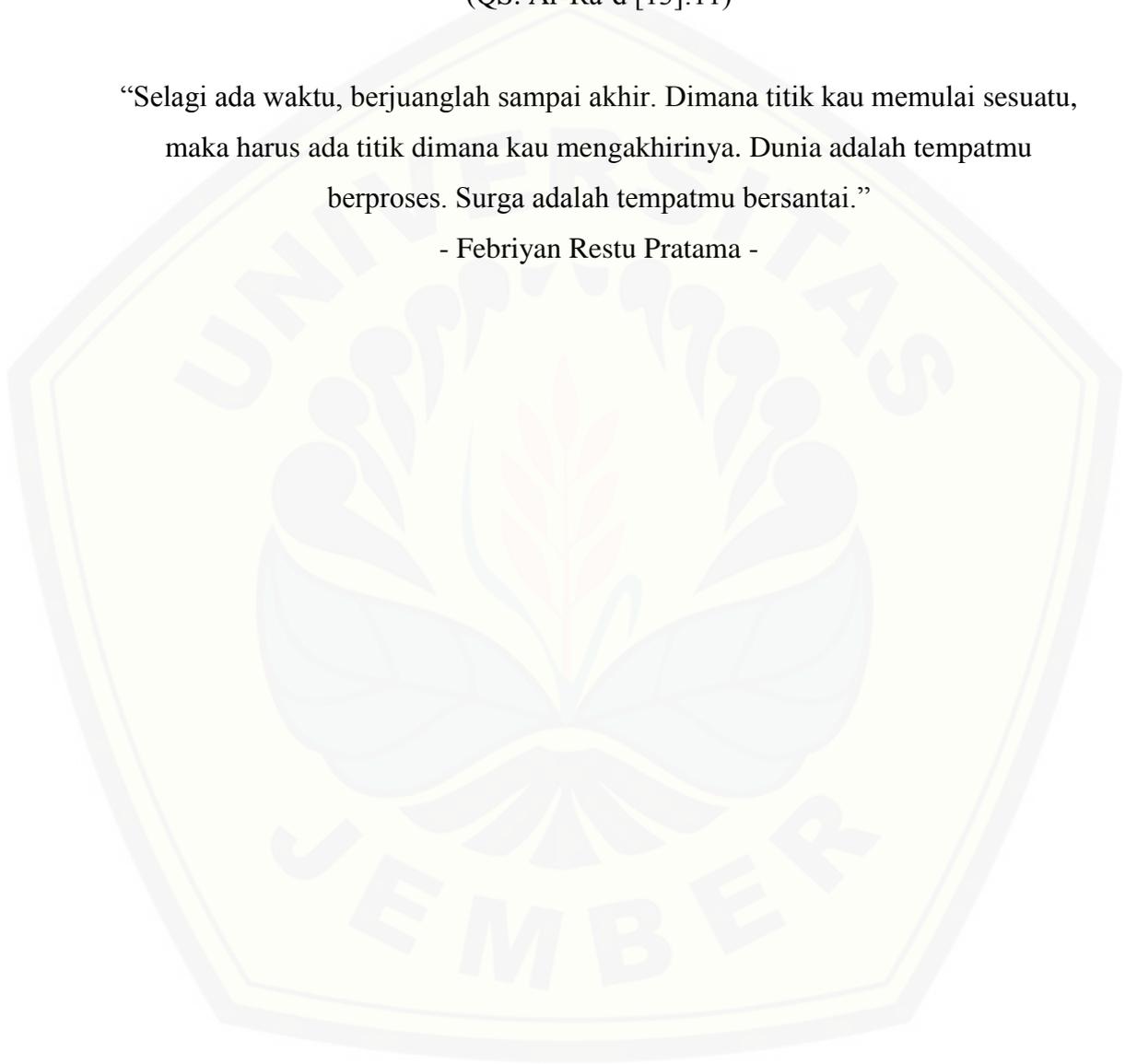
MOTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

(QS. Ar-Ra'd [13]:11)

“Selagi ada waktu, berjuanglah sampai akhir. Dimana titik kau memulai sesuatu, maka harus ada titik dimana kau mengakhirinya. Dunia adalah tempatmu berproses. Surga adalah tempatmu bersantai.”

- Febriyan Restu Pratama -



RINGKASAN

Analisis Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap di PDAM Jember; Febriyan Restu Pratama; 150810201137; 2019; 81 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara aktif dan efisien. Suatu perusahaan membutuhkan kemauan dan kemampuan yang kuat dari diri karyawan untuk mencapai tujuan. Banyak perusahaan yang membagi karyawan berdasarkan statusnya, yaitu karyawan kontrak dan karyawan tetap. Pembagian karyawan berdasarkan status dapat menimbulkan perbedaan perilaku. Salah satu perusahaan yang menerapkan pembagian status karyawan adalah PDAM Jember. Dalam hal ini, perilaku karyawan di PDAM Jember perlu diperhatikan karena perilaku karyawan akan berdampak pada seberapa besar kontribusi mereka pada PDAM Jember. Perilaku karyawan dapat dilihat dari perbedaan *organizational citizenship behavior* (OCB), kepuasan kerja dan motivasi berprestasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis *organizational citizenship behavior* (OCB), kepuasan kerja dan motivasi berprestasi pada karyawan kontrak dan karyawan tetap di PDAM Jember. Penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatori. Waktu yang dibutuhkan saat melakukan penelitian adalah selama 45-45 hari. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang ada di PDAM Jember, kemudian di dapatkan sampel sebanyak 36 karyawan kontrak dan 95 karyawan tetap sebagai responden. Pengujian dilakukan menggunakan *Independent Sample T-test* atau *Mann-Whitney* untuk menguji perbedaan OCB, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Hasil penelitian ini menemukan adanya perbedaan signifikan kepuasan kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di PDAM Jember, dimana karyawan kontrak memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi dari karyawan tetap. Hasil yang lain tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara OCB dan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di PDAM Jember. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan kontrak berbeda dengan kepuasan kerja karyawan tetap di PDAM Jember dan tidak ada perbedaan OCB maupun motivasi berprestasi pada karyawan kontrak dan karyawan tetap di PDAM Jember.

SUMMARY

Analysis of The Difference of Organization Citizenship Behavior, Work Satisfaction and Achievement Motivation of Contract Employees with Permanent Employees in PDAM Jember; Febriyan Restu Pratama; 150810201137; 2019; 81 pages; Department of Management Faculty of Economics and Business Jember University.

Every company needs human resources that can work actively and efficiently. A company requires the willingness and strong ability of its employees to achieve goals. Many companies divide their employees by status, namely permanent employees and contract employees. Grouping employees by status can lead to differences in behavior. One company that applies employee status grouping is PDAM Jember. In this case, the behavior of employees in PDAM Jember needs to be considered because employee behavior will have an impact on how much their contribution to PDAM Jember. employee behavior can be seen from differences in organizational citizenship behavior (OCB), job satisfaction and achievement motivation.

The purpose of this study is to analyze organizational citizenship behavior (OCB), job satisfaction and achievement motivation in contract employees and permanent employees in PDAM Jember. This research is classified as explanatory research. The time needed for conducting research is for 45 days. The population used in this study were all employees in PDAM Jember, then a sample of 36 contract employees and 95 permanent employees were selected. Tests are conducted using the Independent Sample T-test or Mann-Whitney to test differences in OCB, job satisfaction and achievement motivation between contract employees and permanent employees.

The results of this study found a significant difference in job satisfaction between contract employees and permanent job satisfaction in PDAM Jember, where contract employees have a higher level of job satisfaction than permanent employees. The other results did not show a significant difference between OCB and achievement motivation between contract employees and permanent employees in PDAM Jember. Thus, it can be concluded that the job satisfaction of contract employees is different from the job satisfaction of permanent employees in PDAM Jember and there is no difference between OCB and achievement motivation in contract employees and permanent employees in PDAM Jember.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah atas kehadiran ALLAH SWT. atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini berjudul “Analisis Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap di PDAM Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan ALLAH SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan dan doa selama penusunan skripsi, khususnya kepada:

- a. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
- b. Bapak Dr. Budi Nurhardjo, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Dewi Prihatini, S.E, M.M, Ph.D., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan motivasi, ide, saran dan masukan, serta meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini;
- c. Bapak Drs. Sampeadi, M.S., Ibu Dra. Sudarsih, M.Si dan Ibu Dr. Intan Nurul Awwaliyah S.E., M.Sc., selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan kritik yang bermanfaat untuk penyusunan skripsi ini;
- d. Bapak Drs. Sampeadi, M.S. selaku Dosen Pembimbing Akademik, serta seluruh Dosen dan Karyawan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
- e. Ibu Tuniati dan Bapak Komari selaku orang tua yang sangat luar biasa. Terima kasih atas doa, semangat, dukungan dan segala pengorbanan selama ini.
- f. Bapak/Ibu Guru dan Dosen yang telah berjasa dalam pendidikan saya mulai dari tingkat dasar hingga perkuliahan.
- g. Kakek Sukriman dan Nenek Sukriman (rahimahullah), adik pertama dan kedua saya Fardan dan Fahril, serta anggota keluarga yang lain yang selalu memberikan dukungan dan doa selama ini.
- h. Teman-teman grup Nias Cluster A08, Oktaviandi Ibrahim, M. Nizar Zulmi, dan Taufikur Rahman yang telah memberikan dukungan dan semangat.
- i. Teman-teman terdekat saya, Amelinda, Kharismatul Fitriya, Anggi Anggraini, Bastian, Tantowi Rizal, Hasbi Assiddiqi dan Riyandi Mulyawan yang memberikan dukungan dan semangat selama ini.
- j. Teman-teman yang menemani saya selama SMA hingga kuliah, Bustomi arwan, Fahrur Rosi, Yuni Eka, Sayusi Putri, Febriana Putri, Retno Putri, Jeje,

Novia Riskiatul Jannah dan Sayidati Zulaikhah yang selalu menjadi penyemangat saya.

- k. Teman-teman Bastiling yang menjadi bagian dari *self-upgrading* saya.
- l. Serta semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuannya. Jazakumullah Khairan.

Semoga ALLAH SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Penulis,

Febriyan Restu Pratama
NIM. 150810201017

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTO.....	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	8
2.1.2 Kepuasan Kerja	11
2.1.3 Motivasi Berprestasi.....	12
2.2 Penelitian Terdahulu	14
2.3 Kerangka Konseptual.....	18
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian	19
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Rancangan Penelitian	22
3.2 Populasi dan Sampel.....	22
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	23
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	23
3.5 Skala Pengukuran Variabel	26
3.6 Metode Analisis Data	27
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	27
3.6.2 Uji Instrumen.....	27
3.6.3 Uji Normalitas Data	28
3.6.4 Uji Homogenitas Data	28
3.6.5 Uji Hipotesis (<i>Independent Sample T-test</i> atau <i>Mann-Whitney</i>).....	28
3.7 Kerangka Pemecahan Masalah	30
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian (PDAM Jember).....	32
4.1.1 Visi dan Misi PDAM Jember	33
4.1.2 Struktur Organisasi PDAM Jember	34

4.2	Statistik Deskriptif	35
4.2.1	Deskripsi Responden.....	35
4.2.2	Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)....	35
4.2.3	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	37
4.2.4	Deskripsi Variabel Motivasi Berprestasi.....	39
4.3	Uji Instrumen	41
4.3.1	Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	41
4.3.2	Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	42
4.3.3	Uji Validitas Motivasi Berprestasi.....	43
4.4	Uji Reliabilitas	43
4.5	Uji Normalitas Data	45
4.6	Hasil Pengujian Hipotesis	46
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian	47
4.7.1	Analisis Perbedaan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	48
4.7.2	Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja.....	49
4.7.3	Analisis Perbedaan Motivasi Berprestasi.....	50
4.8	Keterbatasan Penelitian	51
BAB 5.	KESIMPULAN DAN SARAN	52
5.1	Kesimpulan	52
5.2	Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	58

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	14
Tabel 4.1 Penilaian responden pada pernyataan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan kontrak.....	35
Tabel 4.2 Penilaian responden pada pernyataan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan tetap	36
Tabel 4.3 Penilaian responden pada pernyataan kepuasan kerja karyawan kontrak	37
Tabel 4.4 Penilaian responden pada pernyataan kepuasan kerja karyawan tetap	38
Tabel 4.5 Penilaian responden pada pernyataan motivasi berprestasi karyawan kontrak	39
Tabel 4.6 Penilaian responden pada pernyataan motivasi berprestasi karyawan Tetap	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas OCB Karyawan Kontrak.....	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas OCB Karyawan Tetap.....	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak	42
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan Tetap	42
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak	43
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Motivasi Berprestasi Karyawan Tetap.....	43
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Karyawan Kontrak	44
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Karyawan Tetap	44
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Data.....	45
Tabel 4.16 Hasil Uji Homogenitas Data	46
Tabel 4.17 Hasil Uji Beda Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak di PDAM Jember	47

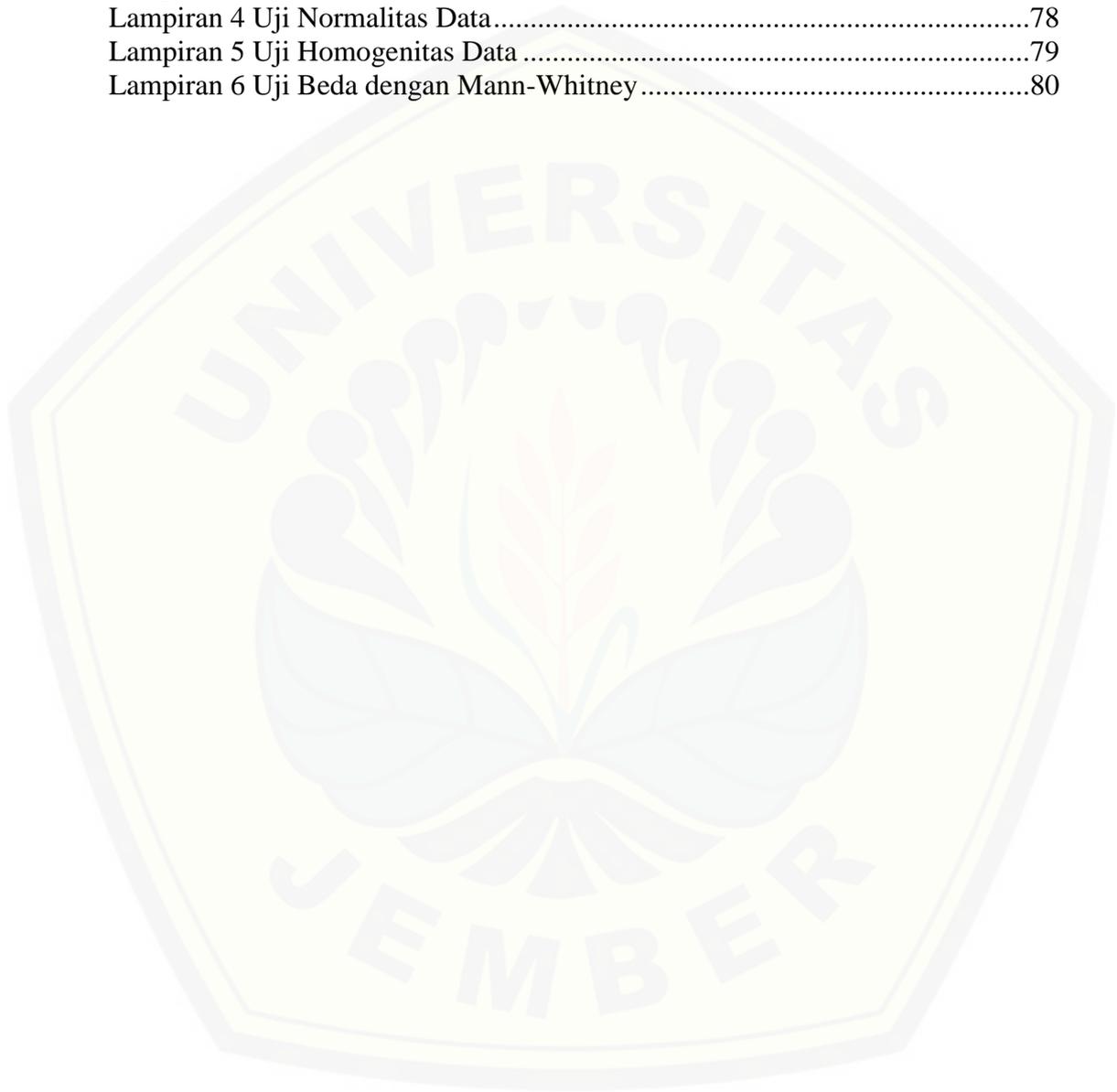
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	18
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM Jember, 2015-2019	34



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	58
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden.....	63
Lampiran 3 Uji Instrumen.....	70
Lampiran 4 Uji Normalitas Data.....	78
Lampiran 5 Uji Homogenitas Data.....	79
Lampiran 6 Uji Beda dengan Mann-Whitney.....	80



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik dan aktif, perusahaan akan sulit berkembang. Saat ini berbagai perusahaan saling bersaing untuk menjadi yang terbaik, sehingga berbagai tantangan akan dihadapi demi tercapainya tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan agar menjadi lebih efektif dan dapat bekerja secara efisien demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini membuat pihak perusahaan harus melakukan kegiatan-kegiatan yang mampu meningkatkan kemampuan individu seperti pelatihan maupun pengembangan karyawan sehingga karyawan mampu menghadapi berbagai tantangan yang ada.

Menurut Hofer dan Schendell (dalam Harjanti, 2004), keunggulan bersaing atau kompetitif merupakan posisi unik yang dikembangkan oleh suatu perusahaan dalam menghadapi perusahaan lain dan mungkin dapat mengunggulinya secara konsisten. Definisi tersebut menjelaskan bahwa keunggulan suatu perusahaan dapat dicapai dengan perbedaan keunggulan yang jelas. Setiap perusahaan membutuhkan kemauan yang kuat dan kemampuan dari diri karyawannya untuk melakukan usaha lebih demi keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu mencapai tujuan, menyadari pentingnya peningkatan mutu karyawan dan kontribusi pada perusahaan. Menurut Siagian (2001:20), manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi, sekaligus “miliknya” yang paling berharga, dengan pengertian bahwa manusia diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya sehingga berperilaku positif dalam kehidupan organisasionalnya. Inilah alasan perusahaan harus mengetahui dan mempelajari cara mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Perusahaan yang baik mempunyai sumber daya yang aktif dalam pekerjaannya, bahkan terdapat karyawan yang menyelesaikan pekerjaan di luar tanggung jawabnya. Perilaku ini sering disebut *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB). Secara umum, OCB tidak termasuk bagian dari *job description* karyawan secara formal, seperti membantu rekan kerja menyelesaikan masalah, melaksanakan tugas yang tidak diminta dan berani berpendapat. Jika perusahaan memperlakukan karyawan sesuai dengan harkat dan martabatnya sesuai dengan teori Siagian, karyawan tersebut cenderung akan berperilaku OCB. Menurut Markozy (dalam Titisari, 2014:2), karyawan yang baik adalah karyawan yang cenderung untuk menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB. OCB sangat penting untuk dimiliki setiap karyawan karena akan sangat membantu bagi perusahaan demi mencapai tujuan. Karyawan yang berperilaku OCB tentunya memiliki alasan tersendiri seperti merasakan kepuasan tersendiri.

Seorang karyawan yang merasakan kepuasan pada pekerjaannya akan menampilkan kesan dan berdampak positif pada lingkungan. Seseorang yang puas pada pekerjaan cenderung lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2016:46), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan selalu memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya. Akibatnya membuat seseorang selalu menolong orang lain atau rekan kerja dan berusaha untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaannya. Adanya rasa kepuasan bagi karyawan dari sebuah perusahaan tergantung dari pengelolaan sumber daya yang dilakukan oleh perusahaan itu sendiri.

Kepuasan kerja oleh karyawan juga berkaitan erat dengan adanya motivasi karyawan untuk berprestasi. Menurut Safari (dalam Darmayanti dkk, 2014), motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk berbuat lebih baik dari yang pernah diraih oleh dirinya sendiri maupun yang pernah diraih orang lain. Berdasarkan teori tersebut sangat penting untuk mengetahui dan menumbuhkan rasa motivasi berprestasi karyawan yang sangat berdampak positif bagi perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan statusnya, karyawan dibagi menjadi dua jenis yaitu karyawan kontrak dan karyawan tetap. Berdasarkan Undang-Undang RI no. 13 Tahun 2003

menjelaskan bahwa karyawan kontrak hanya dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu yaitu maksimal tiga tahun. Dengan kata lain, bahwa karyawan kontrak bekerja hanya dalam waktu tertentu berdasarkan kesepakatan karyawan dengan perusahaan. Di sisi lain karyawan tetap adalah karyawan yang memiliki ikatan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Proporssi karyawan kontrak dan karyawan tetap menurut Tjandraningsih (2010), komposisi karyawan kontrak maksimal 40% lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan tetap sebanyak 60%, sedangkan dulu pada tahun 80an lebih sedikit dari ini.

Membagi karyawan menjadi dua jenis status sudah umum dilakukan oleh berbagai perusahaan. Hal ini dilakukan supaya dapat menghemat biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan (Januardha dan Nurwidawati, 2014). Pembagian karyawan menjadi karyawan kontrak dan karyawan tetap juga diterapkan pada BUMD, salah satunya seperti Perusahaan Daerah Air Mimum (PDAM) Kabupaten Jember. PDAM Jember adalah salah satu unit Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum di Kabupaten Jember. PDAM Jember berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat di Kabupaten Jember. Menurut Kepala Sub Bagian Umum, Andreas, PDAM Jember memiliki jumlah total karyawan sebanyak 194 orang yang terdiri dari 54 karyawan kontrak dan 140 karyawan tetap.

Penyelesaian program-program yang dijalankan oleh PDAM Jember sangat bergantung pada seberapa besar kontribusi karyawan pada perusahaan. Salah satu program yang dijalankan oleh PDAM Jember yaitu pada tahun 2019 Pemerintah Kabupaten Jember menargetkan PDAM Jember memasang 3.000 sambungan baru bagi masyarakat berpenghasilan rendah, sehingga air bersih bisa dinikmati oleh masyarakat luas, khususnya masyarakat berpenghasilan rendah di Jember (*Suryamalang.tribunnews.com*). Target dari PDAM Jember untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat pastinya membutuhkan kontribusi setiap karyawan PDAM Jember demi kelancaran menyelesaikan target dalam optimasi pelayanan. Sebagai salah satu BUMD di Kabupaten Jember mengakibatkan peran karyawan di PDAM Jember sangat dibutuhkan terkait kontribusi yang diberikan

demi kesuksesan target tersebut. Dengan pentingnya peran dari seluruh karyawan, perilaku karyawan menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan.

Jumlah karyawan kontrak di PDAM Jember yang berjumlah kurang dari 30% dari seluruh karyawan yang ada mengakibatkan perusahaan lebih mengandalkan karyawan tetap untuk menyelesaikan program-program PDAM. Kondisi ini mengakibatkan karyawan kontrak harus berusaha lebih keras dari karyawan tetap untuk mendapatkan timbal balik yang diinginkan dari pimpinan perusahaan. Timbal balik yang dimaksud di sini dapat berupa pujian, pengakuan, bahkan promosi kenaikan jabatan maupun bentuk timbal balik lainnya. Secara status, karyawan kontrak dan karyawan tetap berbeda, sehingga timbal balik yang didapat pun juga berbeda. Adanya perbedaan antar status karyawan dan target pelayanan optimal dari perusahaan kepada masyarakat di kabupaten Jember memperkuat alasan pemilihan PDAM Jember sebagai objek pada penelitian ini.

Perilaku OCB, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi pada setiap karyawan berbeda-beda, tidak terkecuali pada karyawan kontrak dan karyawan tetap. Perilaku OCB pada karyawan kontrak terbukti lebih tinggi dari karyawan tetap dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang lebih tinggi ditemukan pada karyawan kontrak (Fatoni dkk, 2018). Berdasarkan penelitian Fatoni, pernyataan bahwa karyawan kontrak dan karyawan tetap memiliki perbedaan dalam perilaku semakin jelas.

Status karyawan kontrak yang berbeda dengan status karyawan tetap bisa dilihat dari kepuasan kerja yang ditunjukkan. Kepuasan kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap cenderung berbeda. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Saputri (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan kontrak berbeda dengan kepuasan kerja karyawan tetap. Dimana karyawan tetap memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dari karyawan kontrak.

Selain OCB dan kepuasan kerja, karyawan kontrak dan karyawan tetap memiliki motivasi berprestasi yang berbeda pula. Penelitian yang dilakukan Meilani (2008) menemukan perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Dimana motivasi berprestasi karyawan kontrak terbukti lebih tinggi dari motivasi karyawan tetap. Penelitian-penelitian yang telah

dilakukan menunjukkan bahwa karyawan kontrak dan karyawan tetap memiliki perbedaan dalam perilaku.

Berdasarkan survey yang dilakukan di PDAM Jember, tidak banyak ditemukan dan bahkan belum ada penelitian pada PDAM Jember sebagai objek penelitian terkait perbedaan OCB, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi karyawan, khususnya karyawan kontrak dan karyawan tetap di PDAM Jember. PDAM Jember merupakan salah satu unit BUMD maka penting untuk mengetahui perilaku karyawan dalam optimasi pelayanan bagi masyarakat. Penerapan karyawan kontrak dan karyawan tetap juga berlaku di PDAM Jember.

Berdasarkan fenomena yang terjadi mengenai pentingnya peran karyawan PDAM Jember dan perbedaan hasil penelitian mengenai perilaku OCB, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi karyawan kontrak dan karyawan tetap membuat topik ini penting untuk dilakukan penelitian pada karyawan di PDAM Jember. Apabila diketahui terdapat perbedaan pada salah satu status karyawan di PDAM Jember maka perlu ada pemberdayaan yang optimal pada salah satu status karyawan tersebut, karena citra PDAM Jember bergantung pada seberapa besar kontribusi yang diberikan karyawan demi berkembangnya PDAM Jember.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan evaluasi penelitian terdahulu, dimana penelitian ini menggunakan uji beda dengan membandingkan karyawan tetap dan karyawan kontrak di PDAM Jember. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang perbedaan perilaku karyawan PDAM Jember sehingga dapat dijadikan sebagai informasi. Gambaran perbandingan yang dihasilkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam membuat kebijakan terkait perilaku karyawan di PDAM Jember, sehingga penelitian ini memiliki kontribusi untuk melihat lebih jauh mengenai karakteristik karyawan di PDAM Jember melalui OCB, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat diketahui bahwa status karyawan kontrak dan status karyawan tetap memiliki sikap dan perilaku yang berbeda terhadap

pekerjaan. Beberapa karyawan dalam satu kelompok memang memiliki beban kerja yang sama, namun sikap dan perilaku setiap karyawan pasti berbeda. Sebagaimana penjelasan mengenai perilaku OCB, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi setiap individu berbeda. Untuk membuktikan perbedaan sebagaimana rumusan masalah di atas, maka timbul pertanyaan sebagai berikut.

- a. Apakah terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di PDAM Jember ?
- b. Apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di PDAM Jember ?
- c. Apakah terdapat perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di PDAM Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan sebagaimana rumusan masalah di atas. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Mengetahui dan menganalisis perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di PDAM Jember.
- b. Mengetahui dan menganalisis perbedaan kepuasan kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di PDAM Jember.
- c. Mengetahui dan menganalisis perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di PDAM Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

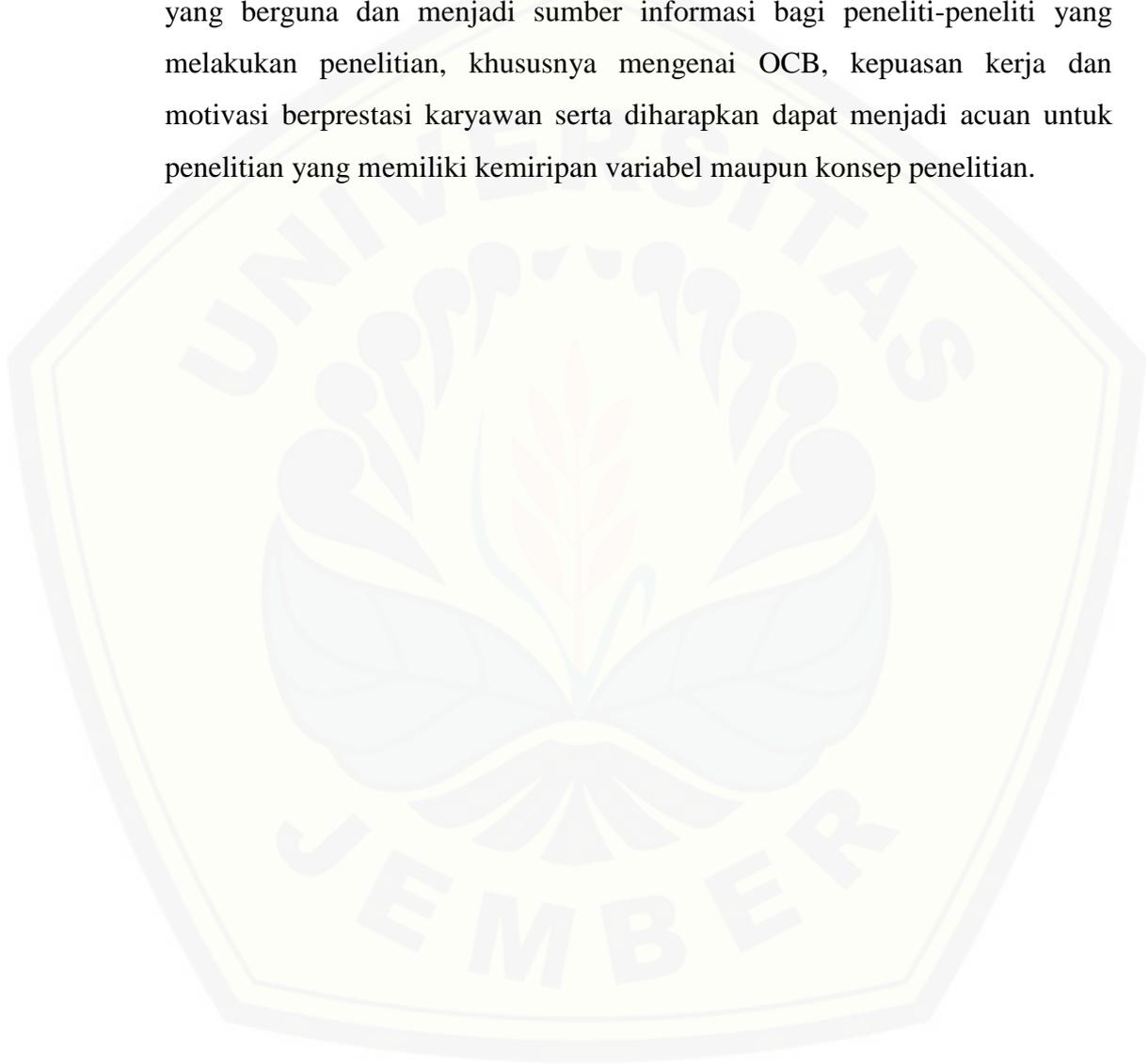
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, diantaranya adalah sebagai berikut.

- a. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajer perusahaan maupun bagi pimpinan perusahaan dan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan terkait OCB yang dimiliki setiap karyawan, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi di PDAM Jember.

b. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang sikap dan perilaku yang dimiliki oleh karyawan kontrak dan karyawan tetap dalam suatu penelitian terutama tentang OCB, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi karyawan. Selain itu, diharapkan membantu memberikan referensi yang berguna dan menjadi sumber informasi bagi peneliti-peneliti yang melakukan penelitian, khususnya mengenai OCB, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi karyawan serta diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian yang memiliki kemiripan variabel maupun konsep penelitian.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ (dalam Titisari, 2014:5-6) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* (imbalan) dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Bisa dikatakan bahwa OCB adalah perilaku karyawan yang dilakukan untuk menolong orang lain atau rekan kerja di perusahaan, patuh terhadap aturan, dan juga menjadi relawan dalam mengerjakan tugas-tugas tambahan yang seharusnya bukan menjadi tugasnya tanpa mengharapkan balasan atau *reward* (imbalan) dari rekan kerja maupun perusahaan. Contoh dari OCB yaitu membantu menyelesaikan tugas rekan kerja setelah tugasnya sendiri diselesaikan. Menurut Djati (dalam Titisari, 2014:6), OCB adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan. Bisa dikatakan bahwa perilaku OCB secara suka rela dilakukan dengan niat membantu rekan kerja tanpa harus memperlihatkan atau memamerkan kepada rekan kerja maupun perusahaan.

a. Indikator Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Kusumajati (2014).

1) Budaya dan Iklim

Budaya dan iklim organisasi yang positif dimana baik rekan kerja maupun pimpinan perusahaan dalam memperlakukan karyawannya dengan adil dan selalu sportif, karyawan akan merasa lebih ingin melakukan sesuatu hingga melebihi tanggung jawabnya dan akan selalu mendukung perusahaan.

2) Kepribadian dan Suasana Hati

Kemauan seseorang dalam membantu orang lain juga dipengaruhi oleh suasana hati (*mood*). Jika pimpinan perusahaan ataupun rekan kerja dapat

saling menghargai, maka karyawan cenderung akan selalu berada dalam suasana hati yang bagus sehingga kemungkinan besar akan berperilaku OCB.

3) Dukungan Organisasional

Karyawan yang merasa selalu didukung oleh perusahaan, cenderung akan memberikan timbal balik dengan berperilaku OCB.

4) Kualitas Interaksi antara Atasan dan Bawahan

Interaksi yang baik antara pimpinan dengan karyawan juga mempengaruhi timbulnya OCB. Interaksi yang baik akan meningkatkan timbulnya perilaku OCB pada karyawan.

5) Masa Kerja

Karakteristik karyawan seperti masa kerja juga berpengaruh terhadap timbulnya OCB. Masa kerja karyawan berfungsi sebagai prediktor OCB karena perilaku tersebut secara tidak langsung merupakan investasi karyawan pada perusahaan dalam bentuk perilaku.

6) Jenis Kelamin

Karyawan dengan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan ada kemungkinan sama-sama berperilaku OCB, namun didominasi oleh perempuan karena sifat perempuan yang selalu ingin menolong orang lain lebih tinggi dari laki-laki.

b. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berikut ini ada lima dimensi dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), menurut Organ dkk (dalam Titisari, 2014:7).

1) *Altruism* (Sifat Mementingkan Kepentingan Orang Lain)

Merupakan dimensi yang mengarah untuk memberikan pertolongan dan bukan bagian dari kewajiban yang ditanggungnya. Perilaku karyawan yang menolong rekan kerjanya saat mengalami kesulitan dalam situasi yang dihadapinya baik itu mengenai tugas organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

2) *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati)

Merupakan dimensi yang lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan. Seseorang yang memiliki sifat berhati-hati cenderung lebih bisa dipercaya dan seseorang yang disiplin dalam pekerjaannya.

3) *Sportsmanship* (Sikap Sportif)

Merupakan dimensi dimana seseorang yang mempunyai tingkatan lebih tinggi di *sportsmanship* yang meningkatkan iklim positif diantara karyawan. Perilaku OCB pada tingkatan ini memberikan toleransi terhadap keadaan yang tidak begitu ideal di sebuah organisasi tanpa mengajukan keluhan maupun keberatan.

4) *Courtesy* (Sikap Sopan)

Merupakan dimensi yang cenderung menghargai dan lebih perhatian kepada orang lain. Perilaku OCB pada dimensi ini biasanya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal karyawan.

5) *Civic Virtue* (Moral Kemasyarakatan)

Merupakan dimensi yang mengarah pada tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas di bidang pekerjaan yang ditekuni. Perilaku OCB pada dimensi ini mengindikasikan tanggung jawab dan komitmen terhadap organisasi seperti menghadiri rapat, menyampaikan pendapat, dan berpartisipasi aktif pada kehidupan organisasi atau perusahaan.

6) *Peacekeeping* (Menjaga Perdamaian)

Merupakan tindakan yang menghindari dan menyelesaikan terjadinya konflik *interpersonal* (Antar diri) sebagai stabilisator dalam organisasi.

7) *Cheerleading* (Pemandu Sorak)

Diartikan sebagai bantuan kepada rekan kerjanya untuk mencapai prestasi lebih tinggi.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2016:46) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Karyawan yang puas pada pekerjaan cenderung akan memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Bisa dikatakan bahwa karyawan yang puas pada pekerjaannya akan loyal pada perusahaan. Memiliki karyawan yang loyal akan sangat berguna bagi perusahaan seperti menyelesaikan target perusahaan dengan baik, mengingat bahwa karyawan yang loyal akan sangat tidak mungkin untuk merugikan perusahaan. Begitu pula dengan perusahaan, pengelolaan sumber daya yang baik yang dilakukan oleh perusahaan akan sangat berdampak bagi kepuasan karyawan. Hubungan antara karyawan dengan perusahaan tidak bisa diabaikan dengan sepele. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, misalnya karyawan yang akan selalu memberikan masukan atau saran demi perkembangan perusahaan.

Menurut Darmawati dkk (2013), ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu pula sebaliknya, ketika seorang karyawan tidak mengalami kepuasan kerja maka pelayanan yang diberikan tidak bisa memuaskan. Pada dasarnya, seseorang akan merasa nyaman dan kesetiiaannya akan meningkat apabila mendapatkan apa yang diinginkan. Menurut Luthans (1998:144), kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dapat dikatakan bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi bisa disebabkan oleh kondisi disekitarnya seperti hubungan dengan rekan kerja, penilaian pekerjaan, dan segala bentuk fasilitas yang memadai.

a. Indikator Kepuasan Kerja

Berikut ini enam indikator kepuasan kerja, menurut Luthans (1998:145-146).

1) Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan yang dimiliki merupakan sumber utama dari kepuasan kerja seseorang, karena dianggap menarik dan lebih banyak memberikan pengalaman untuk berkembang.

2) Imbalan

Imbalan yang diterima tidak hanya membantu memenuhi kebutuhan dasar tetapi juga berperan penting dalam menyediakan kepuasan. Jumlah imbalan yang diterima disesuaikan dengan status dan pekerjaannya.

3) Kesempatan Promosi

Promosi dapat menimbulkan kepuasan bagi seseorang tergantung seberapa besar promosi yang bisa diraih dari berbagai macam kesempatan mendapatkan promosi tersebut. Seperti contohnya seseorang yang memiliki kesempatan naik jabatan.

4) Pengawasan

Pengawasan juga merupakan sumber kepuasan bagi seorang karyawan. Seorang karyawan merasa puas dengan pengawasan yang ditunjukkan kepada karyawan tersebut dan memberikan pengaruh dalam pengambilan keputusan.

5) Kelompok Kerja

Secara sederhana kelompok kerja merupakan sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan kepada anggota individu. Memiliki kelompok kerja yang mendukung akan menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan.

6) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan menyangkut pengaturan tempat kerja karyawan yang memberikan suasana yang nyaman dalam bekerja. Semakin baik pengaturan tempat kerja karyawan, semakin baik pula kinerja karyawan.

2.1.3 Motivasi Berprestasi

Motivasi merupakan sebuah alasan atau penyebab dari seseorang ketika menginginkan sesuatu, bahkan ketika ingin mengerjakan sesuatu sering membutuhkan motivasi untuk bisa bergerak agar tujuannya tercapai. Mathis (2006:114) menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Seseorang bertindak pasti ada alasan tertentu sehingga orang tersebut mencapai tujuan yang diinginkannya. Motivasi sangatlah penting bagi setiap orang, khususnya di sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda demi tujuan

pribadinya. Penting bagi manajer perusahaan menjaga setiap karyawan untuk memiliki motivasi dalam pekerjaannya, karena dengan memiliki karyawan yang motivasinya tinggi tentunya akan berdampak positif bagi perusahaan dalam mempercepat perkembangan perusahaan. Berbeda dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Motivasi karyawan akan terlihat dengan tindakan yang mereka tunjukkan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Terdapat banyak teori yang menjelaskan tentang motivasi, salah satunya adalah motivasi berprestasi karyawan di suatu perusahaan. Mc.Clelland (dalam Sugiyanto, 2009) mendefinisikan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu hasrat atau keinginan untuk melakukan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya, bukan karena untuk memperoleh penghargaan sosial atau *prestise*, melainkan untuk memenuhi kepuasan batin di dalam dirinya.

a. Indikator Motivasi Berprestasi

Berikut ini ada lima indikator kepuasan kerja menurut Prihandrijani (2016).

1) Tanggung Jawab dan Ulet

Memiliki tanggung jawab dan ulet dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2) Mengatasi Tantangan

Memiliki kemauan atau keinginan untuk segera mengatasi tantangan yang dihadapi.

3) Umpan Balik yang Konkrit

Menginginkan umpan balik atas pekerjaannya karena dengan umpan balik yang diberikan seseorang akan berguna sebagai perbaikan untuk menentukan tindakan yang efektif di kemudian hari.

4) Tujuan yang Realistis

Memiliki tujuan yang nyata atau realistis dan sesuai dengan kemampuan.

5) Mempertimbangkan Resiko

Selalu mempertimbangkan resiko sebelum melakukan tindakan dan cenderung memilih tugas yang lebih sulit.

b. Fungsi Motivasi Berprestasi

Manurut Fitriyyah (2008), motivasi berprestasi memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut :

- 1) Sebagai dorongan semangat untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan usaha yang maksimal hingga tujuannya tercapai. Tidak hanya mencapai tujuan organisasi, tetapi juga tujuan pribadinya.
- 2) Untuk memenuhi apa yang diinginkan, seseorang yang memiliki motivasi untuk berprestasi sangat tinggi, seseorang tersebut akan lebih berusaha keras sampai benar-benar mendapatkannya.
- 3) Untuk menstabilkan ketegangan pada diri sendiri. Seseorang yang memiliki motivasi terutama dalam berprestasi, cenderung akan berpikir cara untuk mencapai tujuan bukan berpikir tentang kekurangan suatu kondisi yang dialami.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dijadikan sebagai acuan. Berikut ini beberapa penelitian yang dijadikan sebagai acuan :

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Mery Tri Meilani R. A (2008)	Motivasi berprestasi	<i>Independent Sample T-test</i>	Motivasi berprestasi karyawan kontrak lebih tinggi dari karyawan tetap.
2	Teresa Puspita (2008)	Motivasi berprestasi	<i>Mann-Whitney Test</i>	Terdapat perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap.
3	Anastasia Dessy Hapsari (2009)	Kepuasan kerja	<i>Mann-Whitney Test</i>	Terdapat perbedaan kepuasan kerja, dimana karyawan tetap memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dari karyawan kontrak.
4	Anita Setiawan, Karlina Suwandy dan Deborah C. Widjaja (2017)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>t-Test dan one way anova</i>	Terdapat perbedaan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> antara karyawan kontrak dan karyawan tetap, dimana karyawan kontrak memiliki OCB lebih tinggi dari karyawan tetap.

Dilanjutkan ke halaman 15

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu (Lanjutan halaman 14)

5	Riana Sari (2017)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja	Uji Dua Sampel Bebas (<i>Two Independent Sample T-test</i>)	Terdapat perbedaan dari ketiga variabel tersebut, yaitu <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja antara Pria dan Wanita.
6	Yuliana (2017)	Kompetensi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja	Uji Dua Sampel Bebas (<i>Two Independent Samples Non-Parametrik</i>)	Tidak Terdapat perbedaan Kompetensi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja antara Guru PNS dan Non PNS.
7	Nuril Hakiki (2017)	Penilaian Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja	<i>Independent Sample T-test</i>	Terdapat perbedaan Penilaian Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja antara karyawan bagian kantor dengan lapangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo.
8	Mahmud Fatoni, Dewi Prihatini dan Ika Barokah Suryaningsih (2018)	Komitmen Organisasi, Keterlibatan Karyawan dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	<i>Path Analysis</i>	Keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lebih tinggi karyawan tetap, komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja lebih tinggi karyawan kontrak dan OCB berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan ditemukan lebih kuat pada karyawan kontrak.
9	Cinthia Diandra Januar Saputri (2018)	Kepuasan kerja, <i>job insecurity</i> , dan status karyawan	<i>Independent Sample T-test</i>	Memiliki hubungan yang signifikan antara <i>job insecurity</i> dengan kepuasan kerja dan kepuasan kerja dilihat dari status karyawan, karyawan tetap memiliki tingkat kepuasan lebih tinggi daripada karyawan kontrak.

Sumber : Mery Meilani Tri R.A (2008), Teresa Puspita (2008), Anastasia Dessy Hapsari (2009), Anita Setiawan, Karlina Suwandy dan Deborah C. Widjaja (2017), Riana Sari (2017), Yuliana (2017), Nuril Hakiki (2017), Mahmud Fatoni, Dewi Prihatini dan Ika Barokah Suryaningsih (2018), Cinthia Diandra Januar Saputri (2018).

Meilani (2008) menguji perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di PT. BRI (Persero) Cabang Singkawang. Penelitian

tersebut menggunakan *Independent Sample T-test*. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 40 karyawan kontrak dan 20 karyawan tetap. Hasil tersebut menemukan bahwa karyawan kontrak memiliki nilai rata-rata 99,83 lebih tinggi daripada karyawan tetap yang memiliki nilai rata-rata 91,35.

Puspita (2008) juga menguji perbedaan motivasi berprestasi, namun objek penelitian yang digunakan adalah karyawan kontrak dan karyawan tetap di PT. X, Bandung. Metode analisis yang digunakan adalah uji beda *Mann Whitney* dan mendapat hasil yang menunjukkan terdapat perbedaan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di PT. X, Bandung, dimana karyawan kontrak memiliki motivasi untuk mengembangkan diri dan melatih keterampilannya. Karyawan tetap lebih memiliki motivasi berprestasi meningkatkan kinerja untuk memperoleh posisi atau jabatan yang lebih tinggi.

Hapsari (2009) melakukan penelitian pada karyawan yang bekerja pada Penerbit dan Percetakan Kanisius. Penelitiannya menemukan perbedaan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap, dimana karyawan tetap memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dari karyawan kontrak. Penelitian ini menggunakan uji-t dengan metode analisis *Mann-Whitney Test*.

Setiawan dkk (2017) menganalisis perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan dilihat dari status karyawan di Kafe Excelso Surabaya. Metode analisis data yang digunakan adalah *t-Test* dan *one way anova*. Dalam penelitiannya ditemukan perbedaan OCB antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Karyawan kontrak memiliki OCB lebih tinggi dari karyawan tetap. Penelitian ini dilakukan pada 17 karyawan kontrak dan 94 karyawan tetap di Kafe Excelso Surabaya.

Sari (2017) menguji perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kepuasan kerja, dan stres kerja berdasarkan *gender* pada perawat Instalasi Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat RSD Balung dengan jumlah perawat pria sebanyak 46 dan perawat wanita sebanyak 56 perawat dengan total perawat 102 perawat. Penarikan sampel menggunakan *proportional stratified random sampling* dengan tingkat toleransi kesalahan 5%, didapatkan hasil penentuan sampel sebanyak 82 responden. Hasil

dari penelitian Riana Sari (2017) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja antara perawat Pria dan wanita.

Yuliana (2017) menganalisis perbedaan antara guru PNS dan guru non PNS. Populasi yang digunakan seluruh guru yang ada di SMK 5 Jember yang berstatus PNS dan Non PNS. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria minimal 5 tahun masa kerja. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan penyebaran kuesioner. Hasil dari penelitian Yuliana (2017) menunjukkan tidak terdapat perbedaan Kompetensi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja antara Guru PNS dengan Non PNS.

Penelitian yang dilakukan oleh Hakiki (2017), menemukan adanya perbedaan antara Pegawai Negeri Sipil Bagian Kantor dan Lapangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo. Populasi penelitian ini sebanyak 77 pegawai yang terdiri dari 23 pegawai kantor dan 54 pegawai lapangan. Teknik yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil dari penelitian Hakiki (2017) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan penilaian kinerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja antara pegawai negeri sipil bagian kantor dan lapangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo.

Penelitian Fatoni dkk (2018) yang berjudul “*The Role of OCB in Mediating the Effect on Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance: Contract vs Permanent Employees*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang di dapatkam dari hasil penyebaran kuesioner. Objek penelitian ini adalah PT BCA yang memiliki populasi sebanyak 162 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis path. Hasil penelitian ini menunjukkan semua hipotesis penelitian ini diterima. Dimana keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lebih tinggi karyawan tetap, komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja lebih tinggi karyawan kontrak dan OCB berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan ditemukan lebih kuat pada karyawan kontrak.

Dalam penelitian Saputri (2018), alat analisis yang digunakan adalah *Independent Sample T-test*, dimana kepuasan kerja diukur berdasarkan status p, yaitu karyawan kontrak dan karyawan tetap. Sampel yang digunakan sebanyak 110 orang (terdiri dari karyawan kontrak dan tetap). Hasil yang ditunjukkan menemukan bahwa rata-rata karyawan tetap 70,55 memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi daripada karyawan kontrak dengan rata-rata 40,45.

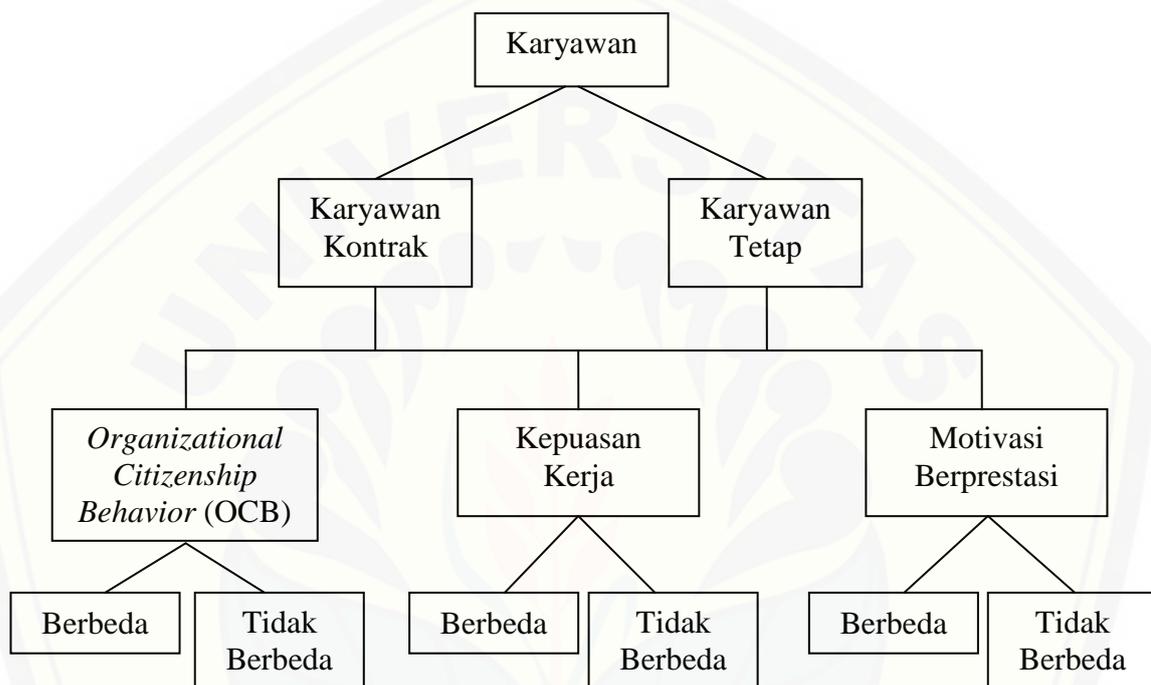
Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel OCB, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi berbeda antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Namun terdapat penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian lainnya, dimana variabel tersebut tidak berbeda antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Sebagian penelitian membuktikan bahwa OCB, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi memiliki perbedaan dengan adanya perbedaan status, seperti status karyawan, *gender*, dan perbedaan status lainnya. Namun ada penelitian yang menemukan hasil bahwa tidak ada perbedaan meskipun statusnya berbeda. penelitian ini menguji dan menganalisis perbedaan OCB, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PDAM Jember.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk mempermudah penelitian dalam menggambarkan dan mendeskripsikan secara sistematis pokok permasalahan. Berdasarkan tinjauan pustaka bahwa setiap individu dapat berperilaku OCB, merasakan kepuasan pada pekerjaannya dan memiliki motivasi berprestasi. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan OCB, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi setiap karyawan berbeda-beda, khususnya pada karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Kerangka konseptual pada penelitian ini berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu. Kerangka penelitian ini diawali dengan perbedaan status karyawan, yaitu karyawan kontrak dan karyawan tetap di PDAM Jember. Perbedaan tersebut akan dianalisis secara parsial dengan menguji OCB, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi karyawan kontrak dan karyawan tetap yang ada di

PDAM Jember. Analisis perbedaan tersebut dilakukan untuk menguji seberapa besar perbedaan yang dimiliki oleh karyawan kontrak dan karyawan tetap di PDAM Jember, sehingga dapat dijadikan informasi atau masukan apabila terdapat perbedaan pada karyawan kontrak dan karyawan tetap. Berikut ini merupakan kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.4.1 Terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap

Menurut Dyne dkk (Titisari, 2014:6), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku yang menguntungkan organisasi secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran. Setiawan dkk (2017) menemukan perbedaan OCB pada karyawan kontrak dan karyawan tetap, dimana karyawan kontrak memiliki OCB lebih tinggi dari karyawan tetap di Kafe Excelso Surabaya. Tidak menutup kemungkinan bahwa juga terdapat perbedaan perilaku OCB antara

karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PDAM Jember. Hipotesis yang dapat disimpulkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₁: Terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PDAM Jember.

2.4.2 Terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap

Avery dan Baker (dalam Rahman, 2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan serta kecakapan mereka untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan itu. Dengan demikian perasaan menyenangkan ataupun tidak menyenangkan pada suatu pekerjaan tergantung bagaimana seseorang menangani dan menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Hapsari (2009) menemukan perbedaan kepuasan kerja yang ditemukan pada karyawan tetap yang memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dari karyawan kontrak. Begitu pula dengan karyawan yang ada di PDAM Jember, khususnya karyawan kontrak dengan karyawan tetap PDAM Jember. Tidak menutup kemungkinan juga terdapat perbedaan kepuasan kerja, melihat status karyawan yang berbeda. Maka hipotesis yang dapat disimpulkan sebagai berikut.

H₂: Terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PDAM Jember.

2.4.3 Terdapat perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap

Mc. Clelland (Haryani dan Tairas, 2014), menjelaskan bahwa seseorang dengan kebutuhan prestasi yang tinggi atau yang disebut *n Ach* (*Need for achievement*) akan memilih tugas dengan tingkat kesulitan yang moderat karena masih dalam batas kemampuan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki *n Ach* lebih tinggi memiliki strategi-strategi untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Menjadi unggul dan lebih baik daripada orang lain adalah tujuannya. Dapat dipahami bahwa karyawan yang memiliki motivasi berprestasi lebih tinggi daripada karyawan lain lebih memiliki strategi yang efektif dalam pekerjaannya. Puspita

(2008) menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat perbedaan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh karyawan kontrak dan karyawan tetap. Dengan demikian ada kemungkinan pada karyawan kontrak dengan karyawan tetap memiliki motivasi yang berbeda, khususnya motivasi berprestasi. Maka hipotesis yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut.

H₃ : Terdapat perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PDAM Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel kemudian membandingkannya. Penelitian ini membandingkan beberapa variabel yang terjadi pada suatu objek penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Variabel yang dimaksud adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi dilihat dari status karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PDAM Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PDAM Jember dengan total 194 karyawan yang terdiri dari 54 karyawan kontrak dan 140 karyawan tetap di PDAM Jember. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin. *Standart error* (α) atau batas toleransi yang dapat diterima sebesar 5%.

$$n = \frac{N}{1+N\alpha^2} \dots\dots\dots(3.1)$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

α = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$n = \frac{194}{1+194 \times (0,05)^2} = 130,6$$

Rumus 3.1 menunjukkan hasil perhitungan penentuan jumlah sampel sebanyak 130,6 sampel yang dibulatkan menjadi 131 sampel karyawan sebagai responden. Penarikan sampel berdasarkan status karyawan kontrak dan karyawan tetap menggunakan *proportional stratified random sampling*, dimana pengambilan sampel random yang ditentukan secara proporsional dari jumlah

karyawan kontrak dan karyawan tetap. Pengambilan sampel dapat menggunakan rumus 3.2 sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \quad \dots\dots\dots(3.2)$$

Keterangan :

n_i = Jumlah sampel ke- i

N_i = Jumlah karyawan kontrak/tetap

N = Jumlah populasi karyawan PDAM Jember

n = Jumlah sampel karyawan kontrak/tetap yang diambil

1. Sampel Karyawan Kontrak = $\frac{131}{194} \times 54 = 36,4$ Dibulatkan menjadi 36

2. Sampel Karyawan Tetap = $\frac{131}{194} \times 140 = 94,5$ Dibulatkan menjadi 95

Rumus 3.2 menunjukkan hasil penentuan sampel berdasarkan status, selanjutnya sampel karyawan di ambil secara acak berdasarkan karyawan yang ditemui hingga mencapai jumlah sampel yang ditentukan. Jumlah sampel karyawan kontrak di ambil sampel hingga mendapat 36 karyawan kontrak sebagai responden dan karyawan tetap di ambil secara acak hingga mendapat 95 karyawan tetap sebagai responden di PDAM Jember.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini yaitu data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data digambarkan berupa pernyataan dari penyebaran kuesioner yang dikategorikan berdasarkan angka-angka. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden atau objek penelitian di PDAM Jember.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel yang dianalisis pada penelitian ini yaitu perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), perbedaan kepuasan kerja dan perbedaan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini yaitu :

a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku karyawan PDAM Jember yang ditunjukkan untuk membantu orang-orang atau rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan atas dasar kemauan dari diri sendiri demi tercapainya tujuan perusahaan di PDAM Jember. Adapun indikator perilaku OCB pada karyawan menurut Organ dkk.(dalam Titisari, 2014:7).

- 1) *Altruism* (Sifat mementingkan kepentingan orang lain), karyawan dengan senang hati memberikan pertolongan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan menyelesaikan tugas.
- 2) *Conscientiousness* (sifat berhati-hati), karyawan selalu berhati-hati dalam melakukan tindakan agar tidak terjadi kesalahan.
- 3) *Sportmanship* (sikap sportif), karyawan yang tidak mudah mengeluh apabila ada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang mengganggu atau lingkungan yang tidak begitu baik di PDAM Jember.
- 4) *Courtesy* (sikap sopan), karyawan yang selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja di PDAM Jember.
- 5) *Civic virtue* (moral kemasyarakatan), karyawan yang bersedia terlibat pada kegiatan rutin ataupun tidak di PDAM Jember, seperti menghadiri rapat, olahraga dan kegiatan lainnya.
- 6) *Peacekeeping* (menjaga perdamaian), karyawan yang menyelesaikan konflik yang terjadi antar karyawan dengan solusi yang tepat.
- 7) *Cheerleading* (pemandu sorak), karyawan membantu rekan kerja untuk mencapai suatu prestasi dengan selalu memberikan saran yang baik kepada rekan kerja.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum atau kondisi emosi positif yang dimiliki karyawan PDAM Jember karena penilaian pekerjaan yang baik atau lingkungan yang nyaman sehingga sesuai dengan keinginan karyawan PDAM Jember. Adapun indikator kepuasan kerja pada karyawan menurut Luthans (1998:145-146).

- 1) Pekerjaan itu sendiri, karyawan PDAM Jember berkesempatan mendapatkan pengalaman peningkatan kemampuan selama bekerja di PDAM Jember.
 - 2) Imbalan, jumlah imbalan (bisa berupa uang, pujian dan bentuk imbalan lainnya) sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tetap maupun karyawan kontrak di PDAM Jember.
 - 3) Kesempatan promosi, karyawan kontrak maupun karyawan tetap di PDAM Jember memiliki kesempatan mendapatkan promosi, seperti kesempatan kenaikan jabatan atau kesempatan dalam pengembangan karir.
 - 4) Pengawasan, karyawan PDAM Jember merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, karena dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan kontrak maupun karyawan tetap PDAM Jember.
 - 5) Kelompok kerja, karyawan PDAM Jember saling mendukung satu sama lain demi tercapainya tujuan PDAM Jember, seperti karyawan yang memberikan dukungan atau beberapa nasihat kepada karyawan lainnya di PDAM Jember.
 - 6) Kondisi pekerjaan, yaitu tempat kerja di PDAM Jember terfasilitasi dengan baik sehingga dapat menunjang kinerja karyawan PDAM Jember dengan baik, seperti pengaturan suhu, ventilasi, kebersihan dan segala bentuk instrumen tempat kerja yang mendukung operasional pekerjaan di PDAM Jember.
- c. Motivasi berprestasi
- Motivasi berprestasi merupakan suatu keinginan atau dorongan dari dalam diri karyawan PDAM Jember untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, bukan kerna penghargaan sosial, melainkan untuk memenuhi hasrat dalam dirinya. Adapun indikator motivasi berprestasi menurut Prihandrijani (2016).
- 1) Tanggung jawab dan ulet, karyawan PDAM Jember memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan ulet terhadap pekerjaannya sehingga ingin menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

- 2) Mengatasi tantangan, karyawan PDAM Jember selalu memiliki keinginan untuk mengatasi berbagai tantangan yang sedang dihadapi, seperti ingin menyelesaikan target suvey tepat waktu.
- 3) Umpan baik yang konkrit, karyawan PDAM Jember yang memiliki motivasi berprestasi sangat senang jika mendapatkan umpan balik atas pekerjaan yang dilakukan.
- 4) Tujuan yang realistis, karyawan PDAM Jember yang memiliki tujuan yang jelas akan selalu bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, seperti seperti mempercepat penyelesaian target pekerjaan dalam beberapa hari sesuai dengan kemampuannya.
- 5) Mempertimbangkan resiko, karyawan PDAM Jember selalu mempertimbangkan resiko terlebih dahulu sebelum memulai pekerjaannya, seperti memikirkan resiko kegagalan yang akan dihadapi saat menyelesaikan tugas.

3.5 Skala Pengukuran Variabel

Variabel independen pada penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi. Teknik pengukuran kuesioner yang digunakan adalah skala *modified likert*, dimana skala yang digunakan untuk mengukur suatu persepsi, sikap atau pendapat. Bobot skala pengukuran pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) = Skor 4
2. Setuju (S) = Skor 3
3. Tidak Setuju (TS) = Skor 2
4. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

Menurut Hadi (dalam Safitri, 2013:28), skala *modified likert* digunakan untuk menghindari kecenderungan responden yang memiliki jawaban ragu-ragu atau jawaban tengah yang dapat terjadi jika menggunakan skala dengan 5 (lima) kategori jawaban. Jika terdapat pilihan jawaban tengah dalam kuesioner maka responden cenderung memberikan jawaban ragu-ragu, sementara jawaban ragu-

ragu tidak diinginkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, kuesioner penelitian ini menggunakan skala *modified likert*.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Pendekatan kuantitatif pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, yaitu analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kepuasan kerja dan motivasi berprestasi.

3.6.2 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan sudah valid atau tidak. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik *pearson product moment* dengan alat bantu SPSS. Nilai r_{tabel} di dapat dari perhitungan $N=DF=n-2$ pada tabel r statistika. Berdasarkan hasil pengujian ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- a) jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka variabel tersebut valid.
- b) jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dari sebuah kuesioner, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dihandalkan untuk mengukur variabel penelitian. Untuk menguji reliabilitas, digunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$. Perhitungan uji reliabilitas dapat diketahui dengan alat bantu SPSS atau menggunakan rumus 3.3 sebagai berikut.

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r} \dots\dots\dots(3.3)$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah variabel independen dalam persamaan

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

2.6.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan terdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* karena sampel yang digunakan lebih dari 50 sampel. Ketentuan nilai *alpha* dalam pengujian normalitas data yaitu sebesar 5%. Adapun perumusan hipotesis adalah sebagai berikut.

- a. H_0 : data penelitian terdistribusi normal
- b. H_a : data penelitian tidak terdistribusi normal

Penarikan kesimpulan :

- a. Jika nilai Signifikansi $< \alpha$, H_0 diterima = maka tidak terdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikansi $\geq \alpha$, H_0 ditolak = maka terdistribusi normal

3.6.4 Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diperoleh bersifat homogen atau tidak homogen. Untuk menguji homogenitas varian sampel, digunakan alat bantu SPSS dengan ketentuan *alpha* ($\alpha=0,05$). Berikut perumusan hipotesis:

- a. H_0 : data penelitian bersifat homogen
- b. H_a : data penelitian bersifat tidak homogen

Penarikan kesimpulan :

- c. Jika nilai Signifikansi $\leq \alpha$, H_0 diterima = varian sampel bersifat tidak homogen
- d. Jika nilai signifikansi $> \alpha$, H_0 ditolak = varian sampel bersifat homogen

3.6.5 Uji Hipotesis (*Independent Sample T-test* atau Mann-Whitney)

Pengujian hipotesis dilakukan setelah data diketahui normalitas dan homogenitasnya. *Independent Sample T-test* digunakan apabila data diketahui normal dan homogen (parametrik). Apabila data tidak normal dan tidak homogen ataupun tidak homogen (non parametrik), maka uji beda yang digunakan adalah

Mann-Whitney. Nilai *alpha* yang digunakan pada pengujian hipotesis ini adalah sebesar 1%, 5% atau 10%.

a. Perumusan Hipotesis

1) *Organizational Citizenship Behavior*

H_0 : Tidak terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PDAM Jember.

H_a : Terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PDAM Jember.

2) Kepuasan Kerja

H_0 : Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PDAM Jember.

H_a : Terdapat perbedaan *Organizational* kepuasan kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PDAM Jember.

3) Motivasi Berprestasi

H_0 : Tidak terdapat perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PDAM Jember.

H_a : Terdapat perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PDAM Jember.

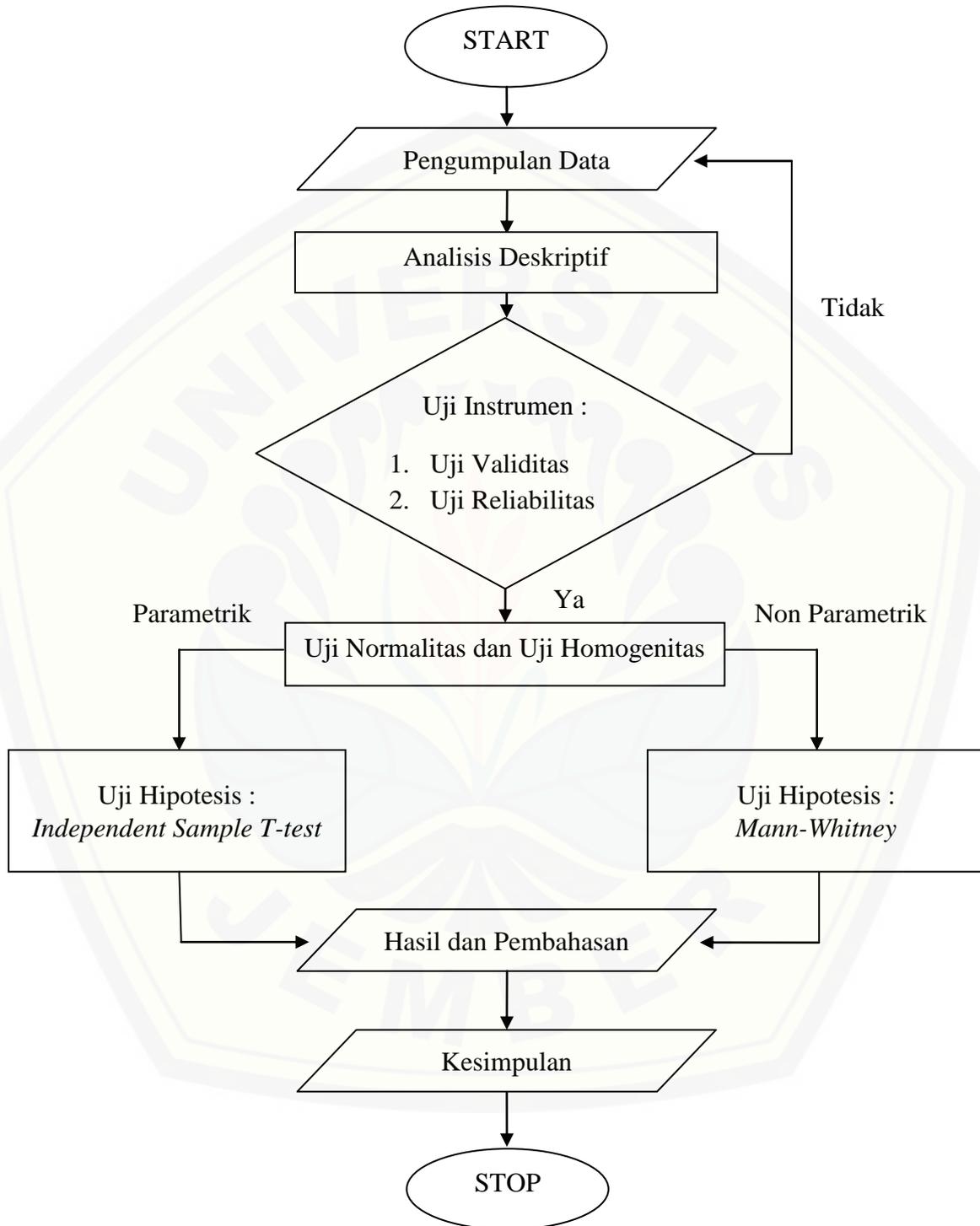
b. Penarikan Kesimpulan

Uji hipotesis dapat disimpulkan berdasarkan sifat homogenitas, dimana hipotesis yang dapat diterima adalah sebagai berikut.

1) jika memiliki angka signifikansi $\leq \alpha$, maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat perbedaan OCB, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PDAM Jember.

2) jika memiliki angka signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima, artinya secara parsial tidak terdapat perbedaan OCB, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PDAM Jember.

3.7 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. *Start* merupakan dimulainya penelitian.
2. Pengumpulan data dari hasil penyebaran kuesioner berupa pernyataan yang disajikan untuk responden.
3. Data yang telah dikumpulkan akan di analisis sehingga dapat dideskripsikan.
4. Uji instrumen untuk data kuesioner, yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk data kuesioner sudah valid atau tidak. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui data kuesioner sudah reliabel.
5. Melakukan normalitas untuk mengetahui apakah data sudah normal atau tidak.
 - a. Jika data terdistribusi normal, maka penelitian ini dikategorikan parametrik.
 - b. Jika data tidak terdistribusi normal, maka dikategorikan non parametrik.
6. Melakukan uji homogenitas untuk mengetahui sifat varian sampel. Dengan ketentuan :
 - a. Jika varian sampel bersifat homogen, maka data dikategorikan parametrik.
 - b. Jika varian sampel tidak homogen, maka data dikategorikan non param
 - c. Dengan catatan, syarat data parametrik harus terdistribusi normal dan bersifat homogen. Jika salah satu syarat atau keduanya tidak terpenuhi, maka tergolong non parametrik.
7. Melakukan uji hipotesis dengan metode yang disesuaikan berdasarkan jenis penelitian parametrik atau non parametrik. Jika termasuk jenis parametrik, maka uji beda yang digunakan adalah *Independent T-test*. Jika termasuk jenis non parametrik, maka uji beda yang digunakan adalah *Mann-Whitney*.
8. Mengetahui hasil dan pembahasan
9. Menarik kesimpulan berdasarkan data yang sudah dianalisis.
10. *Stop* merupakan akhir dari penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis perbedaan antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PDAM Jember. Perbedaan yang dimaksud dianalisis melalui perilaku *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan pada 131 responden yang terdiri dari 54 karyawan kontrak dan 140 karyawan tetap, dapat disimpulkan sebagai berikut.

a. *Organizational Citizenship Behavior*

Tidak terdapat perbedaan OCB antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di PDAM Jember. Hal ini tidak membuktikan hipotesis penelitian dan tidak mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan terdapat perbedaan OCB antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Namun dapat diketahui bahwa OCB karyawan tetap lebih tinggi dari OCB karyawan kontrak di PDAM Jember.

b. Kepuasan Kerja

Terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap di PDAM Jember. Karyawan kontrak tingkat kepuasan kerja lebih tinggi dari karyawan tetap di PDAM Jember. Hipotesis kedua penelitian ini menjadi terbukti dan hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan kontrak dan kepuasan kerja karyawan tetap.

c. Motivasi Berprestasi

Tidak terdapat perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di PDAM Jember. Hipotesis ketiga tidak terbukti dan tidak mendukung penelitian terdahulu yang menemukan adanya perbedaan motivasi berprestasi pada karyawan kontrak dan karyawan tetap. Meskipun tidak ditemukan adanya perbedaan motivasi berprestasi, namun diketahui bahwa

karyawan tetap memiliki tingkat OCB lebih dari OCB karyawan kontrak di PDAM Jember.

5.2 Saran

Mengacu pada hasil penelitian dan pembahasan, maka terdapat beberapa saran dari peneliti bagi beberapa pihak, anara lain.

a. Bagi pihak manajemen PDAM Jember

Hasil penelitian ini menemukan adanya perbedaan pada kepuasan kerja karyawan, dimana perbedaan ini diketahui bahwa terdapat karyawan tetap yang merasa tidak setuju dengan fasilitas tempat kerja di PDAM Jember. Selain itu, terdapat karyawan tetap yang merasa bahwa imbalan yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaannya. Maka dari itu, hendaknya pihak manajemen PDAM Jember lebih meningkatkan fasilitas tempat kerja dan mengevaluasi penyesuaian imbalan karyawan. Hendaknya juga mempertahankan dan meningkatkan OCB serta motivasi berprestasi yang dimiliki setiap karyawan, karena akan berdampak kepada besarnya kontribusi yang akan diberikan karyawan kepada perusahaan.

b. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya

penelitian ini membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan OCB dan motivasi berprestasi, namun menukan perbedaan pada kepuasan kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan, seperti referensi penelitian, jurnal, artikel atau sebagai referensi lainnya. Selain itu, klasifikasi karakteristik responden bisa di tambahkan pada penelitian untuk mendapatkan gambaran karakteristik responden yang lebih detail, misalnya status karyawan yang terdiri dari beberapa jenjang studi, umur, jenis kelamin dan klasifikasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawati, A., L. N. Hidayati dan D. Herlina. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Economia*. 9(1):10-17.
- Darmayanti, N. P., W. Bagia dan W. Suwendra. 2014. Pengaruh Komepetensi Intelektual dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen*. 2(1).
- Fatoni, M., D. Prihatini, dan I. B. Suryaningsih. 2018. The Role of OCB in Mediating the Effect of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance: Contract vs Permanent Employees. *International Journal of Scientific Research and Management*. 6(8):568-579.
- Fitriyiah, Z. 2008. Analisis Komparatif Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pasuruan. *Skripsi*. Malang. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Gardjito, A. H., M. A. Musadieg, dan G. E. Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 13(1):1-8.
- Hakiki, N. 2017. Perbedaan Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Bagian Kantor dan Lapangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Probolinggo. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Jember. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Hapsari, A, D. 2009. Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. Dipublikasikan. *Skripsi*. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.
- Harjanti, S. 2004. Menciptakan Keunggulan Bersaing yang Berkelanjutan melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 4(1):41-55.
- Haryani, R. dan M.M.W. Tairas. 2014. Motivasi Berprestasi pada Mahasiswa Berprestasi dari Keluarga Tidak Mampu Secara Ekonomi. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*. 3(01):30-36.
- Januardha, J. dan D, Nurwidawati. 2014. Perbedaan Komitmen Organisasi Karyawan Tetap Karyawan *Outsourcing* pada PT. Bank Pembangunan Daerah "X". *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. 5(1):38-44.

- Kusumajati, D. A. 2014. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. Humaniora*. 5(1):62-70.
- Luthans. F. 1998. *Organizational Behavior – 8th*. United States of America: The McGraw-Hill
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mathis, R. L. 2006. *Manajemen sumber daya manusia* edisi kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Meilani, M. T. 2008. Perbedaan Motivasi Berprestasi antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap pada PT. BRI (Persero) Cabang Singkawang. Dipublikasikan. *Skripsi*. Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Nasution, M. 1996. *Pengantar Manajemen dengan Contoh Rencana Penjualan Perusahaan*. Jakarta: Djambatan.
- Prihandrijani, E. 2016. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Dukungan Sosial terhadap *Flow* Akademik pada Siswa SMA “X” di Surabaya. Dipublikasikan. *Tesis*. Surabaya. Fakultas Psikologi Universitas Jember.
- Puspita, T. 2008. Perbedaan Motivasi Berprestasi antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak di PT.X, Bandung. Dipublikasikan. *Tesis*. Bandung. Universitas Kristen Maranatha.
- Rahman, U. 2014. Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Madrasah Aliyah Madani Alauddin Paopao Gowa Sulawesi Selatan. *Jurnal Analisa*. 21(01):131-142.
- Rahmawati, T dan A. Prasetya. 2017. Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. *Jurnal Administrasi*. 48(1):97-106.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi, Tenth Edition*. New Jersey: PT INDEKS.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, E. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Sulawesi Jember. Tidak dipublikasikan. *Skripsi* : Universitas Jember.

- Saputri, C. D. J. 2018. Kepuasan Kerja Karyawan ditinjau dari *Job Insecurity* dan Status Kepegawaian. Dipublikasikan. *Skripsi*. Surakarta. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sari, R. 2017. Perbedaan Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Berdasarkan Gender pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Jember. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Setiawan, A., K. Suwandy dan D, C, Widjaja (2017). Analisis Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan dilihat dari Faktor Demografis di Kafe Excelso Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. 5(1):1-15.
- Siagian, S. P. 2001. *Manajemen sumber daya manusia* Edisi 1 Cetakan 9. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Sudarma, K. 2011. Analisis Kesejahteraan Berbasis Kinerja Melalui *Competency* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Tenaga Administrasi Studi Kasus pada Universitas Negeri Semarang (UNNES). *Jurnal Dinamika Sosial Ekonomi*. 7(1):35-46.
- Sugiyanto. 2009. Kontribusi Motivasi Berprestasi terhadap Prestasi Akademik Siswa Kelas XI SMA Negeri 10 Semarang. *Jurnal Paradigma*. (08):19-34.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Tjandraningsih, I., R. Herawati dan Suhadmadi. 2010. Diskrimintaif dan Eksploitatif: Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia. Bandung: Akaga-FSPMI-FES.
- Wahyunik, S. 2019. "Bakal Menjadi Rekor MURI, Pemkab Jember Fasilitas 3.000 Pasang Gratis Air Bersih PDAM". <http://suryamalang.tribunnews.com/2019/03/09/bakal-menjadi-rekor-muri-pemkab-jember-fasilitas-3000-pasang-gratis-air-bersih-pdam>. [Diakses pada 7 Maret 2019].
- Yuliana. 2017. Analisis Kompetensi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Jember. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Zendri dan E. Masdupi. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember. *Jurnal Riset manajemen Bisnis dan Publik*. 2(1).



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Responden
di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai syarat untuk menyelesaikan studi S-1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Dengan ini saya mohon bantuan saudara/saudari supaya memberikan jawaban dari kuesioner dengan jujur. Judul penelitian ini adalah “Analisis Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kepuasan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap di PDAM Jember”.

Informasi yang saudara/saudari berikan akan sangat membantu penelitian ini. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban ataupun pernyataan yang saudara/saudari berikan.

Atas bantuan dan partisipasi saudara, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Febriyan Restu Pratama
150810201137

LEMBAR KUESIONER

1. Identitas Responden

Nomor responden : (diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin :

Umur :

Status Karyawan : Kontrak/Tetap

**Coret yang tidak perlu*

2. Petunjuk Pengisian

- a. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- b. Berilah tanda centang (\surd) pada pernyataan yang telah disediakan dan dianggap yang paling sesuai.

c. Setiap jawaban pernyataan akan diberi skor sebagai berikut:

- | | |
|---------------------------|----------|
| Sangat Setuju (SS) | : Skor 4 |
| Setuju (S) | : Skor 3 |
| Tidak Setuju (TS) | : Skor 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | : Skor 1 |

DAFTAR PERNYATAAN*Kuesioner Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu senang hati menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan menyelesaikan tugas.				
2	Saya selalu berhati-hati melakukan tindakan agar tidak terjadi kesalahan.				
3	Saya tidak mudah mengeluh ketika bekerja.				
4	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.				
5	Saya selalu terlibat pada kegiatan rutin ataupun tidak rutin di PDAM Jember (menghadiri rapat, olahraga dan kegiatan lainnya)				
6	Saya selalu menyelesaikan konflik yang terjadi antar karyawan dengan solusi yang tepat.				
7	Saya selalu memberikan saran yang baik kepada rekan kerja.				

Kuesioner Kepuasan Kerja

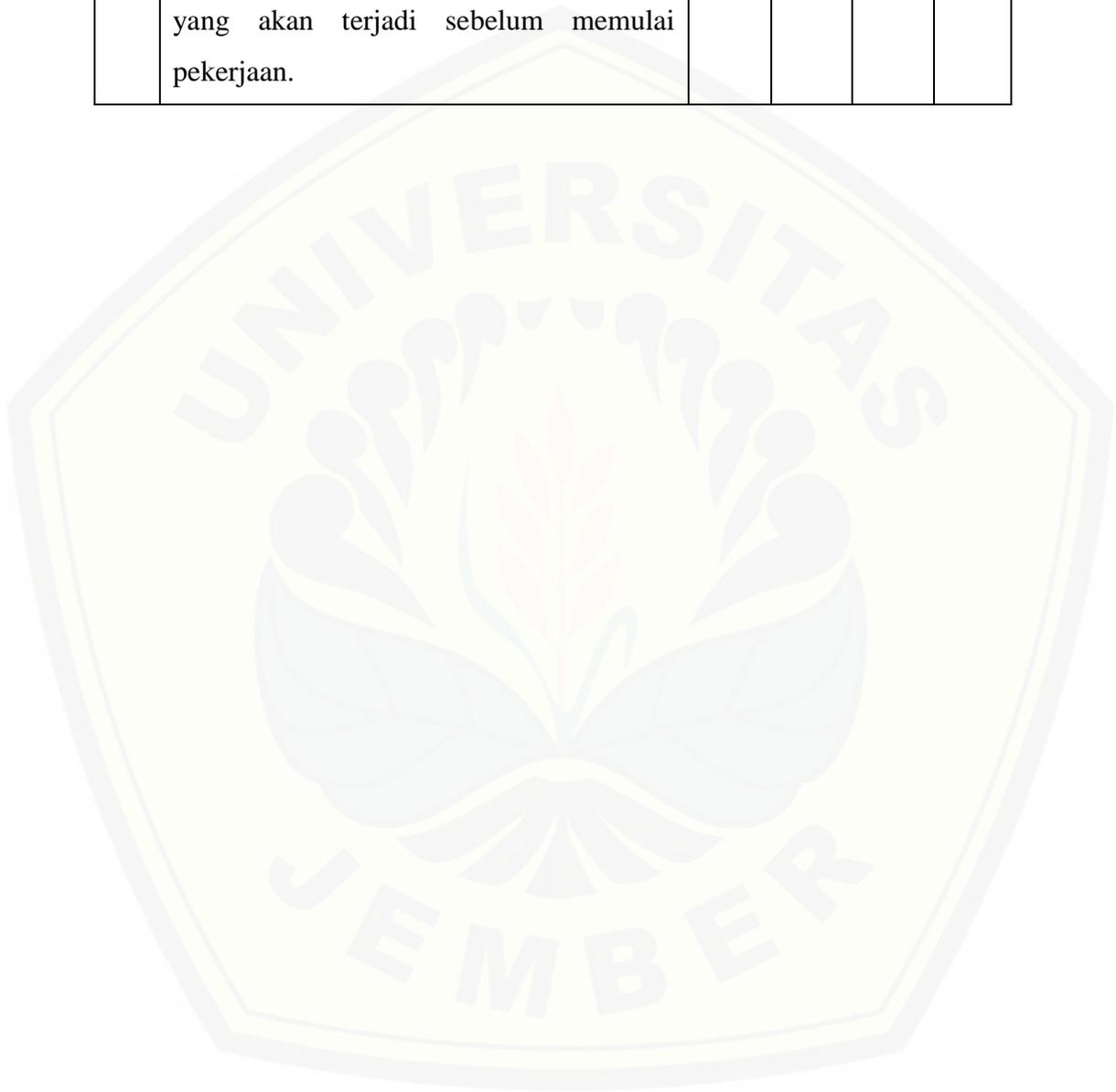
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kesempatan mendapatkan pengalaman kerja di PDAM Jember sangat menarik bagi saya.				
2	Saya menerima imbalan (uang, pujian, dan				

	imbangan lainnya) sesuai dengan pekerjaan saya di PDAM Jember.				
3	PDAM Jember memberikan kesempatan promosi kepada saya (kenaikan jabatan, pengembangan karir dan promosi lainnya).				
4	Pimpinan PDAM Jember memberikan pengaruh yang baik terhadap kualitas kerja karyawan.				
5	Kelompok kerja yang saling mendukung satu sama lain menyelesaikan pekerjaan.				
6	Tempat kerja terfasilitasi dengan baik (pengaturan suhu, ventilasi, kebersihan, dan fasilitas lainnya).				

Kuesioner Motivasi Berprestasi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
2	Saya memiliki keuletan yang baik sehingga selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
3	Saya selalu ingin menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu.				
4	Saya senang dengan umpan balik yang diberikan pimpinan ataupun rekan kerja sehingga berguna sebagai evaluasi di kemudian hari.				
5	Saya memiliki tujuan yang jelas dimana				

	saya selalu bekerja sesuai kemampuan (mempercepat penyelesaian pekerjaan, memperoleh promosi, dan tujuan lainnya).				
6	Saya selalu mempertimbangkan resiko yang akan terjadi sebelum memulai pekerjaan.				



Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

Karyawan Kontrak

No.	Jenis Kelamin	Umur	Status Karyawan	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>							Kepuasan Kerja						Motivasi Berprestasi					
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
1	Laki-laki	33 Tahun	Kontrak	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
2	Laki-laki	21 Tahun	Kontrak	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	Laki-laki	36 Tahun	Kontrak	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	Laki-laki	36 Tahun	Kontrak	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	Laki-laki	25 Tahun	Kontrak	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
6	Laki-laki	51 Tahun	Kontrak	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	Perempuan	37 Tahun	Kontrak	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	Laki-laki	29 Tahun	Kontrak	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	Perempuan	32 Tahun	Kontrak	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
10	Laki-laki	40 Tahun	Kontrak	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
11	Perempuan	26 Tahun	Kontrak	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
12	Perempuan	30 Tahun	Kontrak	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	Perempuan	22 Tahun	Kontrak	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	Perempuan	27 Tahun	Kontrak	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	Laki-laki	23 Tahun	Kontrak	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
16	Laki-laki	27 Tahun	Kontrak	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
17	Laki-laki	22 Tahun	Kontrak	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3

18	Laki-laki	28 Tahun	Kontrak	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
19	Laki-laki	27 Tahun	Kontrak	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
20	Laki-laki	31 Tahun	Kontrak	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
21	Laki-laki	23 Tahun	Kontrak	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3
22	Laki-laki	23 Tahun	Kontrak	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
23	Laki-laki	22 Tahun	Kontrak	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3
24	Perempuan	25 Tahun	Kontrak	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
25	Perempuan	27 Tahun	Kontrak	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	Laki-laki	25 Tahun	Kontrak	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	Laki-laki	22 Tahun	Kontrak	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	Laki-laki	22 Tahun	Kontrak	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
29	Laki-laki	24 Tahun	Kontrak	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
30	Laki-laki	27 Tahun	Kontrak	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	Perempuan	22 Tahun	Kontrak	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
32	Laki-laki	28 Tahun	Kontrak	4	4	3	4	3	1	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
33	Laki-laki	25 Tahun	Kontrak	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
34	Perempuan	24 Tahun	Kontrak	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
35	Laki-laki	37 Tahun	Kontrak	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
36	Laki-laki	27 Tahun	Kontrak	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3

Karyawan Tetap

No.	Jenis Kelamin	Umur	Status Karyawan	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>							Kepuasan Kerja						Moivasi Berprestasi					
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
1	Laki-laki	30 Tahun	Tetap	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
2	Laki-laki	51 Tahun	Tetap	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	Laki-laki	54 Tahun	Tetap	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	Laki-laki	30 Tahun	Tetap	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	Laki-laki	27 Tahun	Tetap	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	Perempuan	28 Tahun	Tetap	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
7	Laki-laki	51 Tahun	Tetap	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
8	Laki-laki	50 Tahun	Tetap	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	Laki-laki	52 Tahun	Tetap	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	Laki-laki	48 Tahun	Tetap	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	Laki-laki	48 Tahun	Tetap	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
12	Laki-laki	51 Tahun	Tetap	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
13	Laki-laki	25 Tahun	Tetap	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	Laki-laki	55 Tahun	Tetap	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
15	Laki-laki	27 Tahun	Tetap	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
16	Laki-laki	51 Tahun	Tetap	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
17	Laki-laki	34 Tahun	Tetap	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
18	Laki-laki	44 Tahun	Tetap	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	Laki-laki	55 Tahun	Tetap	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
20	Perempuan	54 Tahun	Tetap	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	Perempuan	53 Tahun	Tetap	3	4	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	4	4	3	4	2

22	Laki-laki	35 Tahun	Tetap	3	3	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
23	Laki-laki	45 Tahun	Tetap	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
24	Laki-laki	34 tahun	Tetap	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
25	Laki-laki	41 Tahun	Tetap	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
26	Laki-laki	36 Tahun	Tetap	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
27	Laki-laki	43 Tahun	Tetap	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
28	Laki-laki	46 Tahun	Tetap	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
29	Laki-laki	40 Tahun	Tetap	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
30	Laki-laki	38 Tahun	Tetap	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
31	Laki-laki	37 Tahun	Tetap	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
32	Laki-laki	43 Tahun	Tetap	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
33	Laki-laki	35 Tahun	Tetap	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
34	Laki-laki	34 Tahun	Tetap	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
35	Laki-laki	34 Tahun	Tetap	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
36	Laki-laki	50 Tahun	Tetap	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
37	Laki-laki	40 Tahun	Tetap	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
38	Laki-laki	37 Tahun	Tetap	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	3	3	3
39	Laki-laki	37 Tahun	Tetap	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
40	Laki-laki	42 Tahun	Tetap	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	Laki-laki	35 Tahun	Tetap	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
42	Laki-laki	31 Tahun	Tetap	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
43	Laki-laki	56 Tahun	Tetap	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
44	Laki-laki	35 Tahun	Tetap	4	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3
45	Laki-laki	45 Tahun	Tetap	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3

46	Laki-laki	28 Tahun	Tetap	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
47	Laki-laki	39 Tahun	Tetap	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3
48	Laki-laki	50 Tahun	Tetap	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
49	Laki-laki	30 Tahun	Tetap	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
50	Laki-laki	39 Tahun	Tetap	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
51	Perempuan	43 Tahun	Tetap	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3
52	Laki-laki	51 Tahun	Tetap	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3
53	Laki-laki	40 Tahun	Tetap	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3
54	Laki-laki	32 Tahun	Tetap	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3
55	Laki-laki	55 Tahun	Tetap	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
56	Laki-laki	34 Tahun	Tetap	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3
57	Laki-laki	44 Tahun	Tetap	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3
58	Laki-laki	27 Tahun	Tetap	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
59	Laki-laki	41 Tahun	Tetap	4	4	3	4	3	2	2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
60	Laki-laki	50 Tahun	Tetap	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3
61	Perempuan	28 Tahun	Tetap	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3
62	Perempuan	27 Tahun	Tetap	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
63	Laki-laki	39 Tahun	Tetap	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4
64	Laki-laki	52 Tahun	Tetap	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
65	Laki-laki	39 Tahun	Tetap	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
66	Laki-laki	30 Tahun	Tetap	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
67	Perempuan	40 tahun	Tetap	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
68	Laki-laki	49 Tahun	Tetap	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
69	Perempuan	51 Tahun	Tetap	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3

70	Laki-laki	32 Tahun	Tetap	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
71	Laki-laki	42 Tahun	Tetap	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3
72	Laki-laki	44 Tahun	Tetap	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	
73	Laki-laki	34 Tahun	Tetap	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	
74	Laki-laki	27 Tahun	Tetap	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2
75	Laki-laki	55 Tahun	Tetap	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
76	Laki-laki	28 Tahun	Tetap	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
77	Perempuan	27 Tahun	Tetap	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
78	Laki-laki	50 Tahun	Tetap	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
79	Laki-laki	48 Tahun	Tetap	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
80	Laki-laki	50 Tahun	Tetap	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
81	Laki-laki	45 Tahun	Tetap	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
82	Laki-laki	44 Tahun	Tetap	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
83	Laki-laki	53 Tahun	Tetap	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
84	Laki-laki	29 Tahun	Tetap	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	1	3	3	
85	Laki-laki	55 Tahun	Tetap	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
86	Laki-laki	29 Tahun	Tetap	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
87	Laki-laki	52 tahun	Tetap	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
88	Laki-laki	35 tahun	Tetap	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
89	Laki-laki	46 Tahun	Tetap	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
90	Laki-laki	53 Tahun	Tetap	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
91	Perempuan	51 Tahun	Tetap	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3

92	Perempuan	50 Tahun	Tetap	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
93	Perempuan	32 Tahun	Tetap	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4
94	Laki-laki	41 Tahun	Tetap	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3
95	Laki-laki	32 Tahun	Tetap	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3

Lampiran 3 Uji Instrumen
Hasil Uji Validitas OCB Karyawan Kontrak

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,363*	,467**	,671**	,332*	,196	,537**	,767**
	Sig. (2-tailed)		,029	,004	,000	,048	,252	,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	,363*	1	,321	,337*	,272	,051	,500**	,620**
	Sig. (2-tailed)	,029		,056	,045	,108	,768	,002	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	,467**	,321	1	,441**	,148	,326	,408*	,686**
	Sig. (2-tailed)	,004	,056		,007	,388	,052	,013	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	,671**	,337*	,441**	1	,371*	,121	,481**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,000	,045	,007		,026	,484	,003	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	,332*	,272	,148	,371*	1	,169	,237	,512**
	Sig. (2-tailed)	,048	,108	,388	,026		,324	,165	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.6	Pearson Correlation	,196	,051	,326	,121	,169	1	,364*	,504**
	Sig. (2-tailed)	,252	,768	,052	,484	,324		,029	,002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.7	Pearson Correlation	,537**	,500**	,408*	,481**	,237	,364*	1	,781**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,013	,003	,165	,029		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Total_X1	Pearson Correlation	,767**	,620**	,686**	,730**	,512**	,504**	,781**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,002	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Hasil Uji Validitas OCB Karyawan Tetap

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,339**	,162	,230*	,158	,168	,146	,532**
	Sig. (2-tailed)		,001	,117	,025	,126	,103	,158	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.2	Pearson Correlation	,339**	1	,172	,249*	,156	,174	-,002	,501**
	Sig. (2-tailed)	,001		,095	,015	,131	,091	,984	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.3	Pearson Correlation	,162	,172	1	,282**	,285**	,277**	,229*	,597**
	Sig. (2-tailed)	,117	,095		,006	,005	,007	,026	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.4	Pearson Correlation	,230*	,249*	,282**	1	,035	,209*	,275**	,539**
	Sig. (2-tailed)	,025	,015	,006		,739	,042	,007	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.5	Pearson Correlation	,158	,156	,285**	,035	1	,318**	,332**	,604**
	Sig. (2-tailed)	,126	,131	,005	,739		,002	,001	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.6	Pearson Correlation	,168	,174	,277**	,209*	,318**	1	,370**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,103	,091	,007	,042	,002		,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.7	Pearson Correlation	,146	-,002	,229*	,275**	,332**	,370**	1	,595**
	Sig. (2-tailed)	,158	,984	,026	,007	,001	,000		,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
Total_X1	Pearson Correlation	,532**	,501**	,597**	,539**	,604**	,643**	,595**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95

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

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

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,118	,405*	,403*	,369*	,129	,648**
	Sig. (2-tailed)		,492	,014	,015	,027	,455	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	,118	1	-,035	,345*	,283	-,057	,516**
	Sig. (2-tailed)	,492		,838	,040	,095	,742	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	,405*	-,035	1	,337*	,135	,356*	,558**
	Sig. (2-tailed)	,014	,838		,045	,433	,033	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation	,403*	,345*	,337*	1	,433**	,280	,759**
	Sig. (2-tailed)	,015	,040	,045		,008	,098	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation	,369*	,283	,135	,433**	1	,371*	,702**
	Sig. (2-tailed)	,027	,095	,433	,008		,026	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.6	Pearson Correlation	,129	-,057	,356*	,280	,371*	1	,511**
	Sig. (2-tailed)	,455	,742	,033	,098	,026		,001
	N	36	36	36	36	36	36	36
Total_X2	Pearson Correlation	,648**	,516**	,558**	,759**	,702**	,511**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,001	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja Karyawan Tetap

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,125	,512**	,343**	,181	,351**	,629**
	Sig. (2-tailed)		,228	,000	,001	,079	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95
X2.2	Pearson Correlation	,125	1	,145	,041	,163	,475**	,563**
	Sig. (2-tailed)	,228		,162	,692	,115	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95
X2.3	Pearson Correlation	,512**	,145	1	,390**	,363**	,310**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000	,162		,000	,000	,002	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95
X2.4	Pearson Correlation	,343**	,041	,390**	1	,343**	,234*	,568**
	Sig. (2-tailed)	,001	,692	,000		,001	,023	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95
X2.5	Pearson Correlation	,181	,163	,363**	,343**	1	,553**	,656**
	Sig. (2-tailed)	,079	,115	,000	,001		,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95
X2.6	Pearson Correlation	,351**	,475**	,310**	,234*	,553**	1	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,023	,000		,000
	N	95	95	95	95	95	95	95
Total_X2	Pearson Correlation	,629**	,563**	,688**	,568**	,656**	,765**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	95	95	95	95	95	95	95

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

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

Hasil Uji Validitas Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,580**	,555**	,443**	,519**	,473**	,824**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,007	,001	,004	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.2	Pearson Correlation	,580**	1	,418*	,339*	,436**	,351*	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000		,011	,043	,008	,036	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.3	Pearson Correlation	,555**	,418*	1	,329*	,581**	,529**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000	,011		,050	,000	,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.4	Pearson Correlation	,443**	,339*	,329*	1	,379*	,174	,629**
	Sig. (2-tailed)	,007	,043	,050		,023	,310	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.5	Pearson Correlation	,519**	,436**	,581**	,379*	1	,534**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,001	,008	,000	,023		,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.6	Pearson Correlation	,473**	,351*	,529**	,174	,534**	1	,667**
	Sig. (2-tailed)	,004	,036	,001	,310	,001		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Total_X3	Pearson Correlation	,824**	,717**	,780**	,629**	,768**	,667**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Hasil Uji Validitas Motivasi Berprestasi Karyawan Tetap

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,480**	,440**	,219*	,181	,337**	,647**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,033	,079	,001	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95
X3.2	Pearson Correlation	,480**	1	,554**	,301**	,299**	,269**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,003	,008	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95
X3.3	Pearson Correlation	,440**	,554**	1	,463**	,385**	,211*	,778**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,041	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95
X3.4	Pearson Correlation	,219*	,301**	,463**	1	,315**	,290**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,033	,003	,000		,002	,004	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95
X3.5	Pearson Correlation	,181	,299**	,385**	,315**	1	,258*	,590**
	Sig. (2-tailed)	,079	,003	,000	,002		,011	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95
X3.6	Pearson Correlation	,337**	,269**	,211*	,290**	,258*	1	,574**
	Sig. (2-tailed)	,001	,008	,041	,004	,011		,000
	N	95	95	95	95	95	95	95
Total_X3	Pearson Correlation	,647**	,719**	,778**	,686**	,590**	,574**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	95	95	95	95	95	95	95

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

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

Hasil Uji Reliabilitas Karyawan Kontrak

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	59,83	25,629	,824	,873
X1.2	59,97	27,171	,468	,885
X1.3	59,97	26,999	,500	,884
X1.4	59,89	26,444	,659	,878
X1.5	60,19	28,333	,354	,888
X1.6	60,22	28,749	,168	,896
X1.7	60,14	26,294	,590	,881
X2.1	59,72	27,463	,464	,885
X2.2	60,03	28,199	,230	,895
X2.3	60,03	27,628	,462	,885
X2.4	59,94	26,168	,732	,876
X2.5	59,89	26,959	,554	,882
X2.6	60,19	27,647	,512	,883
X3.1	59,86	26,409	,663	,878
X3.2	60,03	27,285	,535	,883
X3.3	59,92	26,764	,599	,880
X3.4	59,86	26,809	,582	,881
X3.5	60,14	27,609	,556	,883
X3.6	60,17	28,143	,456	,885

Hasil Uji Reliabilitas Karyawan Tetap

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	95	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	59,49	23,253	,335	,808
X1.2	59,60	24,030	,175	,816
X1.3	59,60	22,753	,427	,804
X1.4	59,68	22,835	,455	,802
X1.5	59,83	22,908	,319	,810
X1.6	59,81	22,559	,421	,804
X1.7	59,69	22,959	,367	,807
X2.1	59,61	22,474	,466	,801
X2.2	59,91	23,895	,104	,826
X2.3	59,71	22,210	,483	,800
X2.4	59,60	22,562	,492	,800
X2.5	59,74	22,451	,467	,801
X2.6	60,20	22,651	,401	,805
X3.1	59,51	22,806	,431	,803
X3.2	59,65	22,506	,469	,801
X3.3	59,66	22,204	,453	,802
X3.4	59,59	22,011	,430	,803
X3.5	59,74	22,962	,425	,804
X3.6	59,76	22,888	,406	,805

Lampiran 4 Uji Normalitas Data
OCB

Tests of Normality

	Status Karyawan	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
OCB	Kontrak	,169	36	,011	,960	36	,209
	Tetap	,138	95	,000	,962	95	,007

a. Lilliefors Significance Correction

Kepuasan Kerja

Tests of Normality

	Status Karyawan	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja	Kontrak	,160	36	,020	,933	36	,031
	Tetap	,129	95	,001	,970	95	,029

a. Lilliefors Significance Correction

Motivasi Berprestasi

Tests of Normality

	Status Karyawan	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi Berprestasi	Kontrak	,203	36	,001	,856	36	,000
	Tetap	,144	95	,000	,960	95	,006

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 5 Uji Homogenitas Data
OCB

Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
OCB	Based on Mean	,868	1	129	,353
	Based on Median	1,000	1	129	,319
	Based on Median and with adjusted df	1,000	1	128,908	,319
	Based on trimmed mean	,883	1	129	,349

Kepuasan Kerja

Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kepuasan Kerja	Based on Mean	1,843	1	129	,177
	Based on Median	1,724	1	129	,191
	Based on Median and with adjusted df	1,724	1	125,043	,192
	Based on trimmed mean	1,897	1	129	,171

Motivasi Berprestasi

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Motivasi Berprestasi	Based on Mean	,380	1	129	,539
	Based on Median	,272	1	129	,603
	Based on Median and with adjusted df	,272	1	122,652	,603
	Based on trimmed mean	,385	1	129	,536

Lampiran 6 Uji Beda dengan Mann-Whitney
OCB

Ranks				
	Status Karyawan	N	Mean Rank	Sum of Ranks
OCB	Kontrak	36	62,18	2238,50
	Tetap	95	67,45	6407,50
	Total	131		

Test Statistics ^a	
	OCB
Mann-Whitney U	1572,500
Wilcoxon W	2238,500
Z	-,716
Asymp. Sig. (2-tailed)	,474

a. Grouping Variable: Status Karyawan

Kepuasan Kerja

Ranks				
	Status Karyawan	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kepuasan Kerja	Kontrak	36	75,26	2709,50
	Tetap	95	62,49	5936,50
	Total	131		

Test Statistics ^a	
	Kepuasan Kerja
Mann-Whitney U	1376,500
Wilcoxon W	5936,500
Z	-1,740
Asymp. Sig. (2-tailed)	,082

a. Grouping Variable: Status Karyawan

Motivasi Berprestasi

Ranks

	Status Karyawan	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Motivasi Berprestasi	Kontrak	36	62,15	2237,50
	Tetap	95	67,46	6408,50
	Total	131		

Test Statistics^a

	Motivasi Berprestasi
Mann-Whitney U	1571,500
Wilcoxon W	2237,500
Z	-,723
Asymp. Sig. (2-tailed)	,469

a. Grouping Variable: Status Karyawan