



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR) PEGAWAI PT. ANGKASA PURA I (PERSERO) CABANG BANDARA ADISUTJIPTO YOGYAKARTA

**Susmiati¹
Jajuk Herawati²**

¹Alumni Fakultas Ekonomi UST

²Fakultas Ekonomi UST

Korespondensi : susy_susmiati@yahoo.com

INFORMASI NASKAH ABSTRAK

Alur Naskah:	Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan (1)
Diterima:	pengaruh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap OCB (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>), pegawai PT. Angkasa Pura I (persero) Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta.
Revisi:	Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan teknik sampling <i>simple random sampling</i> , sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang didukung dengan uji uji asumsi klasik..
Diterima untuk terbit:	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB; (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB; (3) Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,949. Artinya 94,9% OCB dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain
Tersedia online:	
Kata Kunci:	
Kepuasan kerja, Motivasi kerja, OCB	

PENDAHULUAN

Pesatnya kondisi perubahan ekonomi telah menyebabkan munculnya tuntutan yang tidak bisa dihindari oleh pelaku ekonomi dalam hal ini perusahaan. Dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas agar organisasi bisa mempertahankan dan meningkatkan kinerja guna mewujudkan visi dan misinya. Karyawan dituntut mempunyai kinerja yang baik. Selain mengerjakan tugas yang tertulis (*job discription*) karyawan dituntut memiliki kontribusi terhadap tugas yang tidak tertulis dalam diskripsi pekerjaan mereka. Menurut Aldag dan Resckhe, (1997), kontribusi individu melebihi tuntutan peran di tempat kerja inilah yang

selanjutnya disebut sebagai OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Menurut Organ (1988), OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah suatu bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual yang tidak berkaitan dengan sistem *reward formal* organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Dalam penelitian ini OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku bebas (merupakan pilihan dan inisiatif individual) pegawai PT. Angkasa Pura I (persero) Cabang Bandara Adisutjito Yogyakarta yang tidak berkaitan dengan sistem *reward* tetapi dapat meningkatkan kinerja perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator yang digunakan untuk mengukur perilaku OCB dalam penelitian ini adalah: *Altruism* adalah perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada rekan kerja. *Courtesy* adalah perilaku pegawai membantu mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja. *Sportmanship* adalah toleransi pada situasi kurang ideal atau tidak nyaman yang terjadi pada pegawai yang terjadi di tempat kerja tanpa mengeluh. *Civic virtue* adalah perilaku pegawai yang mau terlibat dan ikut bertanggungjawab terhadap kegiatan-kegiatan organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. *Conscientiousness* adalah tindakan melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan minimal yang dibutuhkan.

Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berkaitan erat dengan motivasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, pegawai yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka (Robbins, 2003). Locke menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang (Luthans, 2005:243). Dalam penelitian ini kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pegawai PT. Angkasa Pura I (persero) Cabang Bandara Adisutjito Yogyakarta. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berkaitan erat dengan motivasi dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pegawai PT. Angkasa Pura I (persero) Cabang Bandara Adisutjito Yogyakarta. Dalam hal ini Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut (Luthans, 2005) diantaranya adalah : Pekerjaan itu sendiri tersebut merupakan sumber utama kepuasan itu sendiri, misalnya pekerjaan tersebut menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar mengenai hal baru. Gaji karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kesempatan Promosi, Kesempatan bagi karyawan untuk maju dalam organisasi, mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan adanya kesempatan kenaikan jabatan. Pengawasan, Kemampuan pengawas untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku Rekan Kerja, Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Jika

terjadi konflik dengan rekan kerja maka kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya bisa menurun.

George dan Jones (2005) (dalam Kusuma, 2014) mendefinisikan motivasi kerja sebagai, semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini motivasi kerja diartikan sebagai semangat kerja yang dimiliki pegawai PT. Angkasa Pura I (persero) Cabang Bandara Adisutjito Yogyakarta dalam mencapai tujuan dalam tugas-tugasnya. Untuk mengukur motivasi kerja indikator yang digunakan adalah berdasarkan Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow yang meliputi Kebutuhan *fisiologis*, adalah kebutuhan manusia yang bersifat fisik. Seperti: rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan fisik lain. Kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan manusia yang muncul setelah kebutuhan fisik terpenuhi. Antara lain: keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Kebutuhan sosial, ialah kebutuhan manusia yang muncul karena adanya interaksi sosial antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya, dan antara manusia dengan kelompok. Mencakup: rasa kasih sayang, rasa memiliki, rasa menerima, dan persahabatan. Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan manusia yang lebih bersifat kepentingan pribadi atau *ego*. Mencakup faktor penghargaan internal seperti: harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghargaan eksternal seperti: misalnya status, pengakuan, dan perhatian. Kebutuhan perwujudan atau aktualisasi diri, adalah kebutuhan seseorang untuk menjadi manusia sesuai kecakapannya. Antara lain: pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Berkaitan dengan hal tersebut penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB, bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap OCB dan bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pegawai PT. Angkasa Pura I (persero) Cabang Bandara Adisutjito Yogyakarta.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menguji hubungan variabel Kepuasan kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap variabel OCB (*Organizational citizenship behavior*) (Y). Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003, dalam Wulandari, 2015). Penelitian dilakukan di PT. Angkasa Pura I (persero) Cabang Bandara Adisutjito Yogyakarta pada bulan November 2016 sampai dengan Desember 2016. Jumlah sample dalam penelitian ini adalah 114 pegawai tetap PT. Angkasa Pura I (persero) Cabang Bandara Adisutjito Yogyakarta, jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan galat pendugaan 5% dengan teknik pengambilan sample yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner, yaitu cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang diberikan secara langsung untuk diisi. Peneliti membagi kuesioner untuk mengukur kepuasan kerja, motivasi

kerja dan OCB. Skala yang digunakan dalam kuesioner ini adalah Skala Likert. Untuk memperoleh data yang valid dan reliabel, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner sehingga diketahui layak tidaknya kuesioner tersebut sebagai alat untuk pengumpulan data.

Uji validitas

Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model persamaan regresi yang baik dan benar– benar mampu memberikan estimasi yang handal dan tidak bisa sesuai dengan kaidah BLUES (*Best Linear Unbiased Estimator*) maka perlu dilakukan uji terhadap linearitas penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah satu asumsi dasar analisa regresi berganda yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode *Probability Plot* atau tabel *kolmogorov smirnov*.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas) atau tidak. Jika terjadi korelasi maka dapat dikatakan terkena gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel–variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>
x ₁	=	Kepuasan Kerja
x ₂	=	Motivasi Kerja
α	=	Koefisien konstanta
β ₁ β ₂	=	Koefisien Regresi
e	=	Error

Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ (artinya bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen). H_0 : tidak semua $b_i = 0$ (artinya belum terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik dengan kriteria pengambil keputusan sebagai berikut: Bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak, pada derajat 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97). Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1. Nilai (R^2) yang lebih kecil berarti kemampuan variabel dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai (R^2) mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas (uji kesalahan butir) adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir pernyataan benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki. Pengujian validitas memakai teknik korelasi *Product Moment*. Suatu instrument dinyatakan valid atau sah jika memiliki nilai r -hitung > r -tabel (Hadi, 2000) Nilai r -tabel pada derajat bebas $n-2$ atau $114 - 2 = 112$ sebesar r 0,159. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus *Alpha Cronbach's*. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Hair et al., 2006). Pengujian menunjukkan bahwa uji validitas variabel kepuasan kerja semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua butir pernyataan variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji validitas variabel motivasi kerja semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua butir pernyataan variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel motivasi kerja dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji validitas variabel *organizational citizenship behavior* semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua butir

pertanyaan variabel *organizational citizenship behavior* memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Ringkasan hasil analisis deskriptif statistik yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	79	69.3
Perempuan	35	30.7
Total	114	100.0

Sumber : data primer 2016

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai PT. Angkasa Pura I (persero) Cabang Bandara Adisutjito Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori laki-laki yaitu sebanyak 79 responden (69,3%).

Tabel 2.

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Prosentase
20-30 Tahun	26	22.8
31-40 Tahun	64	56.1
41-50 Tahun	20	17.5
> 50 Tahun	4	3.5
Total	114	100.0

Sumber : data primer 2016

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan Usia Pegawai PT. Angkasa Pura I (persero) Cabang Bandara Adisutjito Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 31-40 tahun yaitu sebanyak 64 responden (56,1%).

Tabel 3.

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Frekuensi	Prosentase
1-5 Tahun	22	19.3
6-10 Tahun	59	51.8
11-15 Tahun	28	24.6
16-20 Tahun	5	4.4
Total	114	100.0

Sumber : data primer 2016

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja Pegawai PT. Angkasa Pura I (persero) Cabang Bandara Adisutjito Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 6-10 tahun yaitu sebanyak 59 responden (51,8%).

Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 14 item pertanyaan, sehingga diperoleh nilai skor total maksimal adalah 70 dan total skor minimal adalah 14. Sehingga diperoleh interval data dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Kategori} \\ &= (70 - 14) / 5 \\ &= 11,2 \end{aligned}$$

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
14 –25,2	Sangat Tidak Setuju	11	9,6
>25,2 –36,4	Tidak Setuju	24	21,1
>36,4 –47,6	Netral	44	38,6
>47,7 –58,8	Setuju	16	14
>58,8 –70	SangatSetuju	19	16,7
Jumlah		114	100

Sumber : data primer 2016

Dari data diatas diketahui bahwa pegawai yang menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan variabel kepuasan kerja sejumlah 16 responden atau 14%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden atau 16,7%, 44 responden atau 38,6% menjawab netral, 24 responden atau 21,1% menjawab tidak setuju dan 11 responden atau 9,6% menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data diatas 16 responden menjawab setuju yang artinya kepuasan kerjanya tinggi dan 19 responden atau 16,7% menjawab sangat setuju yang artinya kepuasan kerjanya sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang tingkat kepuasan kerjanya masih rendah.

Variabel Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja terdiri dari 18 item pertanyaan, sehingga diperoleh nilai skor total maksimal adalah 90 dan total skor minimal adalah 18. Sehingga diperoleh interval data dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Kategori} \\ &= (90 - 18) / 5 \\ &= 14,4 \end{aligned}$$

Tabel 5.
Data Variabel Motivasi Kerja

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
18 –32,4	Sangat Tidak Setuju	11	9,6%
>32,4 – 46,8	Tidak Setuju	26	22,8%

>46,8 – 61,2	Netral	44	38,6%
>61,2– 75,6	Setuju	13	11,4%
>75,6 –90	Sangat Setuju	20	17,5%
Jumlah		114	100

Sumber : data primer 2016

Dari data diatas diketahui bahwa pegawai yang menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan variabel motivasi kerja sejumlah 13 responden atau 11,4%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden atau 17,5%, 44 responden atau 38,6% menjawab netral, 26 responden atau 22,8% menjawab tidak setuju dan 11 responden atau 9,6% menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data diatas 13 responden menjawab setuju yang artinya kepuasan kerjanya tinggi dan 20 responden atau 16,7% menjawab sangat setuju yang artinya motivasi kerjanya sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang motivasi kerjanya masih rendah.

OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

Variabel OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terdiri dari 14 item pertanyaan, sehingga diperoleh nilai skor total maksimal adalah 70 dan total skor minimal adalah 14. Sehingga diperoleh interval data dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Kategori} \\ &= (70 - 14) / 5 \\ &= 11,2 \end{aligned}$$

Tabel 6.
Data Variabel OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
14 –25,2	Sangat Tidak Setuju	11	9,6%
>25,2 –36,4	Tidak Setuju	46	40,4%
>36,4 –47,6	Netral	32	28,1%
>47,7 –58,8	Setuju	25	22%
>58,8 –70	SangatSetuju	0	0
Jumlah		114	100

Sumber : data primer 2016

Dari data diatas diketahui bahwa pegawai yang menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan variabel OCB sejumlah 25 responden atau 22%, yang menjawab sangat setuju tidak ada, 32 responden atau 28,1% menjawab netral, 46 responden atau 40,4% menjawab tidak setuju dan 11 responden atau 9,6% menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data diatas 46 responden menjawab tidak setuju yang artinya OCB pegawai rendah dan 25 responden atau 22% menjawab setuju yang artinya OCB pegawai tersebut tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang perilaku OCBnya masih rendah.

Analisis Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan *kolmogorov smirnov*. Hasil uji Normalitas dapat diketahui nilai *asyp.sig* sebesar 0,215 >0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	batas	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.491	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitass
Motivasi Kerja	0.280	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 7. dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

Uji Multikolineartias

Tabel 8
. Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.108	9.274	Tidak terjadi multikolineartias
Motivasi Kerja	0.108	9.274	Tidak terjadi multikolineartias

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,01 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima Ha: jika probabilitas (p) ≤ 0,05 artinya Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	β	t hitung	Sig	Keterangan
(Constant)	-0.543			
Kepuasan Kerja	0.471	7.980	.000	Signifikan

Motivasi Kerja	0.319	7.250	.000	Signifikan
F hitung	1045.795			
Sig F	0.000			
R square	0.949			

Sumber : Data primer 2016

$$Y = -0,543 + 0,471 + 0,319 + e$$

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 7,980 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja. Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Begitu juga ketika seseorang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Koesmono, 2005)

Organizational Citizenship Behavior adalah sebuah kerelaan mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya atau kerelaan mengerjakan tugas diluar tugas atau peran formal yang telah ditetapkan tanpa adanya permintaan dan *reward* secara formal dari organisasi. Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, maka usaha untuk mengendalikan karyawan menurun, karena karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Kepuasan merupakan salah satu variabel yang telah banyak diketahui memiliki kaitan yang erat dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*).

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Roby Sambung (2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penentu utama OCB, menunjukkan pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja dengan OCB.

Untuk variabel motivasi kerja berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 7,250 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat usaha dan tingkat kegigihan dalam menghadapi suatu masalah (Sutanto dan Wijanto, 2013).

Motivasi yang diberikan perusahaan adalah motivasi yang berasal dari luar, dan akan memberikan timbal balik yang baik kepada perusahaan. Timbal balik

yang didapat dari para pegawai adalah berupa kinerja yang semakin baik yang di berikan untuk perusahaan oleh pegawai.

Perusahaan memberikan motivasi agar kinerja yang dilakukan pegawai dapat optimal. Keoptimalan kinerja tidak hanya mencakup pekerjaan formal saja, tetapi mampu mencakup pada pekerjaan *non formal* atau pekerjaan ekstra yang sering disebut *organizational citizenship behavior*.

Pegawai yang memiliki tingkat kegigihan yang tinggi, maka motivasi kerjanya juga tinggi dan akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, dengan tercapainya tujuan organisasi maka perusahaan dapat mencapai kesuksesan.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Lingga Sakti Kusuma (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi positif perilaku OCB karyawan. Motivasi kerja merupakan semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Hal tersebut terbukti dengan nilai f hitung sebesar 1045,795 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Munculnya OCB dapat menjadi gambaran adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2007), fakta menunjukkan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang baik. Selain kepuasan kerja, maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja yang tinggi untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbins, 2002).

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka karyawan melakukan pekerjaan dengan bersemangat dan bergairah sehingga akan mencapai kinerja yang optimal yang tentu nyaakan mendukung tercapainya tujuan perusahaan dengan efisien dan efektif (Muslih, 2012).

Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai melalui tingkat kegigihan akan membangkitkan semangat kerja yang ada dalam dirinya. Dengan motivasi kerja yang tinggi tersebut pegawai akan mencurahkan kemampuannya untuk perusahaan, dengan begitu tujuan dari perusahaan akan tercapai. Dibantu dengan rasa kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat membuat pegawai selalu berpikir positif dan bekerja secara positif untuk melakukan hal-hal lain selain pekerjaannya.

Motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan yang berujung pada peningkatan produktivitas. Hal itu dapat terjadi karena motivasi yang tinggi menjadikan karyawan berperilaku yang baik serta memiliki mental kerja keras, ditambah dengan kepuasan kerja yang sudah terpenuhi, maka karyawan akan *respect* kepada perusahaan dan berusaha untuk membalas dengan kerja keras sehingga proses produksi dapat berjalan

lebih cepat dan lebih efisien karena waktu proses dapat berkurang dan hasil produksi dapat lebih maksimal.

Tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan terutama pada kepuasan kerja karena merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi perilaku OCB, sehingga para karyawan dapat menunjukkan perilaku OCB yang diinginkan perusahaan dan terjalin hubungan yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja yang dapat menguntungkan kedua pihak.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Septia Yuli Hapsari (2015), menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan yang berujung pada peningkatan produktivitas. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan memicu semangat kerja para pegawai untuk mencapai tujuan tertentu dari perusahaan. Dibantu dengan kepuasan kerja yang berupa sikap positif dari pegawai dapat membantu para pegawai memenuhi tujuan perusahaan bahkan lebih dari yang diharapkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kesimpulan dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$) dan ada pengaruh bersama antara variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan tersebut saran yang dapat diberikan adalah :Dari analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dalam penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB maka untuk meningkatkan perilaku OCB perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja pegawai, untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja pegawai perusahaan bisa dengan cara membagikan kuesioner dan kemudian mengevaluasi hasilnya jika ditemukan hasil kepuasan kerja pegawai ternyata rata-rata rendah perusahaan bisa mengambil langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti dengan memberi kenaikan gaji atau menambah tunjangan apabila ternyata pegawai kurang puas dengan gaji yang diterima, memberikan promosi yang terbuka, atau dengan memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Dari analisis pengaruh motivasi kerja terhadap OCB dalam penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja para pegawai dan berupaya meningkatkan motivasi kerja pegawai. Perilaku OCB merupakan perilaku yang membawa dampak positif bagi perusahaan maka seharusnya OCB dijadikan salah satu komponen dalam penilaian kinerja pegawai maupun dalam pemberian promosi kepada pegawai. Bagi Peneliti Selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan sebagai pahan pemikiran, pertimbangan, atau bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama yaitu mencari pengaruh lain terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

REFERENSI

- Andriyani, Gita., Djalali, M.As'ad,. Sofiah, Diah,. (2012). Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Pendidikan Psikologi*, Vol. 03, 241-215.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hair, Joseph F et al. 2006. *Multi Variate Data Analysis. Fifth Edition*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Hasanah, Mufidatul. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) (Studi Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)". *Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- Hertanto, Eko, "Kuesioner Motivasi Kerja Pegawai (Model Abraham Maslow)", https://www.academia.edu/24055395/KUESIONER_MOTIVASI_KERJA_PEGAWAI_MODEL_ABRAHAM_MASLOW . Diakses pada tanggal 15 Oktober 2016.
- Koesmono, H.T. (2005) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menegnah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 7(2), 171-188.
- Kusuma, Lingga Sakti. (2014). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai RRI Yogyakarta". *Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 10. Diterjemahkan oleh: Yuwono, Vivin Andika., Purwanti, Shekar., Arie P, Theresia., dan Rosari, Winong. Yogyakarta. Andi.
- Muslih, B. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai PT. Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. Universitas Brawijaya. *Jurnal Apilkasi Manajemen*. 10 (4).
- Organ, D.W. & Konovsky, Mary. (1988). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, Vol 74. No 1.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Putrantoro, Syahfarnas Adi,.(2014). "Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Anggota Rotaract Club Semarang". *Skripsi. Universitas Diponegoro*.
- Robbins, S.P. (2002). *Essential Of Organizational Behavior*(Terjemahan), Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi (1 Indonesia ed.)*. Jakarta: PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2007). *Organizational Behavior* 12th ed. Pearson Prentice-Hall.
- Roby, Samsung. (2011). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB-I Dan OCB-O

- Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Universitas Palangka Raya)”. *Jurnal Analisis Manajemen, Vol.5. No. 2.*
- Sutanto, E.M. dan Wijanto, E.A. (2013) Pengaruh Leader Membe Exchange Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan Department Penjualan Pada PT. X. AGORA, 1(1).
- Supriyanto, Achmad S., dan Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN-MALIKI PRESS Malang.
- Wulandari, Puput. (2015). “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta”. *Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta*.