

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini disajikan dari proses penilaian dan deskripsi tentang hasil penilaian. Pada bagian akhir akan dijelaskan tentang pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda.

5.1 Gambaran Umum Responden Penelitian

Gambaran umum responden digunakan sebagai data deskriptif penelitian agar dapat dilihat gambaran mengenai hubungan karakteristik responden dengan variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pusat Badan SAR Nasional. Menurut perhitungan rumus Slovin dari populasi 370 orang diperoleh sampel sebesar 191 orang reponden Dari jumlah 191 kuesioner yang disebar kembali secara keseluruhan sebanyak 191 kuesioner dan ditetapkan sebagai sampel. Adapun gambaran karakteristik responden penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5.1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik responden	Jumlah Responden	Prosentase
1	Jenis Kelamin		
	- Laki-laki	122	64%
	- Perempuan	69	36%
2	Pendidikan		
	- SLTA/Sederajat	52	27%
	- Diploma -3	29	15%
	- Sarjana (S-1)	92	48%
	- Pascasarjana (S-2)	18	9%
3	Usia		
	- 20 - 30 Tahun	55	29%
	- > 30 - 40 Tahun	69	36%

No	Karakteristik responden	Jumlah Responden	Prosentase
	- > 40 - 50 Tahun	44	23%
	- > 50 - 58 Tahun	23	12%
4	Masa kerja		
	- 1-5 Tahun	46	24%
	- > 5 - 10 Tahun	55	29%
	- > 10 - 15 Tahun	6	3%
	- > 15 - 20 Tahun	38	20%
	- > 20 - 25 Tahun	23	12%
	- > 25 - 30 Tahun	10	5%
	- > 30 - 35 Tahun	13	7%
5	Golongan		
	- II	46	24%
	- III	139	73%
	- IV	6	2%

Sumber: Hasil olahan penulis (2018)

5.1.1. Jenis Kelamin Responden

Responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki lebih dominan 64% dan perempuan 36% dimana komposisi laki-laki menunjukkan bahwa Kantor Pusat Badan SAR Nasional dengan karakter pekerjaan operasional di lapangan diperlukan pelayanan yang cepat, dimana dengan jenis pekerjaan fisik untuk mendukung kegiatan operasi di lapangan.

5.1.2. Pendidikan Responden Penelitian

Dari data olahan penulis terlihat bahwa pendidikan tingkat sarjana 48% dan tingkat SLTA/ sederajat 27% lebih dominan, ini memberikan isyarat bahwa pegawai akan lebih memahami dan mematuhi komitmen organisasional yang berorientasi pada output, dan pegawai lebih termotivasi dalam menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab atau beban kerja yang diberikan oleh pimpinan.

5.1.3. Usia Responden Penelitian

Menurut usia responden dalam penelitian ini sebanyak 65% dengan usia 20-40 tahun yang merupakan masa produktif pegawai. Usia sangat mempengaruhi pada semangat kerja atau produktifitas kerja. Usia muda memiliki semangat yang menggelora, meledak-ledak dan kadang kurang bijaksana dalam mengambil keputusan dan berani mengambil resiko. Dorongan motivasi dalam bekerja dan berkarir akan lebih semangat, ide, gagasan, inisiatif dan lebih inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai solusi dan alternatif pemecahan masalah.

5.1.4. Masa Kerja Responden Penelitian

Berdasarkan masa kerja responden 1-10 tahun yaitu sebesar 53%, dan masa kerja diatas 10 tahun yaitu sebesar 47%, hal ini menunjukkan tingkat pengalaman rata-rata cukup dimiliki pada setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Masa kerja yang terlalu lama akan menciptakan status quo, pegawai dalam zona nyaman akan sulit menerima perubahan. Dalam posisi nyaman seseorang akan enggan untuk di mutasi atau rotasi sehingga dalam iklim pengembangan sumber daya manusia menyulitkan dalam memperoleh jenjang karir. Pegawai dalam bekerja secara monoton sebatas pekerjaan rutin, kebiasaan penyelesaian pekerjaan secara turun temurun, biasanya kurang memperhatikan terhadap peraturan yang baru atau kurang update dengan peraturan-peraturan baru sehingga timbul berbagai kesalahan dalam pengerjaan tugas. Perilaku pegawai

cenderung akan melakukan penyimpangan hal ini karena masa kerja yang lama membuka peluang seseorang untuk membangun kolega untuk kolusi.

5.1.5. Pangkat/Golongan Responden Penelitian

Berdasarkan pangkat/golongan responden yang terdiri dari 139 orang (73%) responden memiliki golongan III, jumlah responden yang memiliki golongan III dikarenakan populasi pegawai memiliki pendidikan akhir S-1, dan beberapa karena kenaikan pangkat reguler, untuk golongan III dalam lingkup Pegawai Negeri Sipil merupakan sesuai dengan jenjang pendidikan formal dengan ijazah S1 maka pangkat terendah adalah golongan III. Secara kompetensi pegawai golongan III dengan pendidikan sarjana akan lebih cepat penyelesaian pekerjaan karena tingkat analisisnya lebih tajam. Untuk kelas jabatan pada golongan III akan diposisikan minimal grade 7 (tujuh) dengan nilai tunjangan kinerja sebesar Rp.4.370.000,00. Dengan tunjangan kinerja tersebut akan memberi dampak kesejahteraan bagi pegawai. Upaya –upaya perbaikan kesejahteraan terus dilakukan, dengan harapan pegawai akan tercapai kehidupan yang layak bagi seluruh pegawai.

5.2. Hasil Penelitian

5.2.1. Penyajian data

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para Pegawai pada Kantor Pusat Badan SAR Nasional, penulis mengajukan seperangkat kuesioner kepada responden yang berjumlah 191 orang. Kuesioner ini terdiri dari sejumlah pernyataan yang mewakili 3 (tiga) variabel yang diteliti. kelima instrumen penelitian yang berbentuk kuesioner itu adalah instrumen tentang Kepuasan kerja,

Komitmen organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kuesioner variabel Kepuasan kerja terdiri dari 15 butir pernyataan, Komitmen organisasional terdiri dari 12 butir pernyataan dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari 15 butir pernyataan. Hasil atau data yang didapat dari kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian dimasukkan atau diolah oleh perangkat lunak SPSS (*Statistical Program Social Science*).

5.2.2 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menafsirkan nilai rata-rata dari Kepuasan kerja, Komitmen organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Pusat Badan SAR Nasional. Dari statistik yang didapat dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dari 42 butir instrumen yang disampaikan kepada 191 orang responden sebagai uji coba, diperoleh:

5.2.2.1 Variabel Kepuasan kerja

Untuk melihat nilai setiap jawaban dari variabel Kepuasan kerja yang dijawab oleh responden maka peneliti menyajikan tabel berikut :

Tabel 5.2 Rekapitulasi Nilai Jawaban Variabel Kepuasan kerja

No	Indikator	Nilai	Kategori
1	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian saya	3.34	Sedang
2	Pekerjaan saya sesuai dengan harapan saya	3.46	Baik
3	Saya mendapat pengalaman yang berharga untuk diri saya dalam menjalani pekerjaan	3.27	Sedang
4	Saya memiliki dan mendapat tanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diberikan	3.47	Baik
5	Fasilitas kerja yang saya peroleh sudah mencukupi kebutuhan kerja saya	3.23	Sedang
6	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan	3.30	Sedang

No	Indikator	Nilai	Kategori
7	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup	3.47	Baik
8	Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan resiko kerja yang ada di Basarnas	3.10	Sedang
9	Saya merasa senang karena ada peluang yang sama dengan pegawai lain untuk promosi jabatan	3.09	Sedang
10	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan yang saya miliki di Basarnas	3.30	Sedang
11	Saya merasa senang karena penilaian promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja	2.83	Sedang
12	Saya merasa senang karena pimpinan selalu memberikan masukan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	3.51	Baik
13	Saya merasa senang karena pimpinan selalu bersedia meluangkan waktu untuk mendiskusikan masalah yang dialami bawahan	3.40	Sedang
14	Saya merasa senang karena rekan kerja terbuka dalam berbagi informasi mengenai teknis pelaksanaan tugas	3.43	Baik
15	Saya merasa senang karena mendapat dukungan dari rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan	3.39	Sedang
	Jumlah	49,59	
	Rata Rata Nilai	3,30	Sedang

Sumber : Olah Data Peneliti (2018)

Secara keseluruhan nilai rata-rata variabel Kepuasan kerja berdasarkan persepsi responden termasuk kategori baik dengan nilai 3,30. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan cukup setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel Kepuasan kerja sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden.

5.2.2.2 Variabel Komitmen organisasional

Untuk melihat nilai setiap jawaban dari variabel komitmen organisasional yang dijawab oleh responden maka peneliti menyajikan tabel berikut :

Tabel 5.3 Rekapitulasi Nilai Jawaban Variabel Komitmen organisasional

No	Indikator	Nilai	Kategori
1	Saya merasa khawatir dan peduli jika ada kegagalan dalam operasi SAR	3.38	Sedang
2	Pegawai di BASARNAS memiliki hubungan social yang baik antar pegawai ataupun dengan masyarakat	3.07	Sedang
3	Saya memiliki persepsi bahwa hubungan yang baik akan menghasilkan kinerja yang maksimal	3.07	Sedang
4	Saya selalu ingin menjadi bagian dari organisasi pada kondisi apapun	3.02	Sedang
5	Pegawai dalam melakukan penyelamatan (SAR) berani mempertaruhkan nyawa	2.95	Sedang
6	Pegawai BASARNAS rela jauh dari keluarga dalam waktu cukup lama demi melaksanakan tugas	2.83	Sedang
7	Ketika ada hal buruk terjadi pada BASARNAS saya tetap support dan bertahan	3.20	Sedang
8	Meskipun ada peluang karir di luar yang lebih menarik, saya tetap ingin bertahan di BASARNAS	3.14	Sedang
9	Saya berusaha memprioritaskan waktu untuk bekerja meskipun ada urusan keluarga	2.92	Sedang
10	Saya tetap fokus bekerja walaupun tidak sedang diawasi atasan	3.06	Sedang
11	Setiap resiko kerja akan saya tanggung demi tercapainya tujuan organisasi	3.08	Sedang
12	Setiap pegawai memahami tugasnya masing-masing dan selalu bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan	3.46	Baik
	Jumlah	37,16	
	Rata Rata Nilai	3,09	Sedang

Sumber : Olah Data Peneliti (2018)

Secara keseluruhan nilai rata-rata variabel Komitmen organisasional berdasarkan persepsi responden termasuk kategori sedang dengan nilai 3,09. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan cukup setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel komitmen organisasional sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden.

5.2.2.3 Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Untuk melihat nilai dari setiap butir pernyataan yang diberikan tanggapannya oleh responden maka peneliti menyajikan nilai keseluruhan beserta nilai rata-rata dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebagaimana ditampilkan dalam tabel berikut di bawah ini :

Tabel 5.4 Rekapitulasi Nilai Jawaban Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Indikator	Nilai	Kategori
1	Saya selalu membantu rekan kerja ketika ada yang butuh bantuan	3.56	Baik
2	Dalam menjalankan tugas setiap pegawai saling membantu dengan rasa solidaritas yang tinggi	3.48	Baik
3	Ketika ada teman yang mempunyai masalah pribadi, terkadang saya bantu memberikan saran/nasehat	3.29	Sedang
4	Saya selalu bekerja dengan semua kemampuan saya	3.15	Sedang
5	Saya akan membantu rekan kerja ketika pekerjaan saya sendiri telah selesai	3.18	Sedang
6	Selama saya bisa membantu, saya akan membantu setiap rekan kerja yang butuh bantuan	2.96	Sedang
7	Saya selalu memperhatikan perkembangan BASARNAS untuk selalu melakukan perbaikan-perbaikan kinerja	3.18	Sedang
8	Setiap pegawai menurut saya memiliki inisiatif kerja yang baik	2.92	Sedang
9	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan sesuai bidang pekerjaan yang saya miliki	3.11	Sedang
10	Saya selalu menjaga ucapan saya ketika bicara dengan rekan kerja agar tidak menyinggung	3.02	Sedang
11	Saya tidak pernah merendahkan rekan kerja meskipun berbuat kesalahan	3.07	Sedang
12	Antar pegawai BASARNAS terkadang makan bersama untuk meningkatkan kualitas hubungan antar pegawai	3.36	Sedang
13	Saya tidak memilih teman/team dalam bekerja berdasarkan perbedaan agama	3.28	Sedang

No	Indikator	Nilai	Kategori
14	Terkadang antar pegawai melakukan ibadah dan olah raga bersama agar hubungan semakin positif	3.13	Sedang
15	Kondisi dalam bekerja di kantor tidak dibuat terlalu kaku agar setiap pegawai nyaman dalam bekerja	3.02	Sedang
	Jumlah	47,72	
	Rata Rata Nilai	3,18	Sedang

Sumber : Olah Data Peneliti (2018)

Secara keseluruhan nilai rata-rata variabel *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan persepsi responden termasuk kategori sedang dengan nilai 3,18. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan cukup setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai *Organizational Citizenship Behavior* sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden.

5.2.3 Uji Kualitas Data

5.2.3.1 Uji Validitas

Untuk mengetahui koefisien korelasi validitas digunakan alat uji yang dikemukakan Pearson yaitu product moment (Suharsimi Arikunto, 2002:146) dengan rumus :

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

Selain itu, validitas suatu pertanyaan dapat juga dilihat pada hasil keluaran atau output SPSS pada tabel dengan judul item. Total Statistik menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat pada nilai nilai *corrected Item – total Correction* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari *corrected item – total*

correction > dari pada nilai r table (table nilai-nilai r product moment). Nilai r table dapat diperoleh melalui df (*degre of freedom*) = $n - 2$, dimana nilai n merupakan jumlah sampel yang digunakan.

1) Variabel Kepuasan Kerja

Hasil penelitian merupakan variabel Kepuasan kerja khususnya Kepuasan kerja terdiri dari 15 butir pertanyaan dengan 191 responden. Nilai r table dapat diperoleh dengan taraf signifikansi diambil 95% ($\alpha=0,05$), maka nilai $df = 191 - 2 = 189$. Dengan bantuan tabel nilai-nilai r product moment maka nilai r hitung dan signifikansi sebesar 95% adalah 0,142. Sementara hasil berdasarkan hitungan dengan program aplikasi SPSS yang diambil dari nilai corrected item – total correction adalah sebagai berikut :

Table 5.5 Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja

No Item	Corrected Item – Total Correlatoin	Nilai r – Tabel	Keterangan
1	0.588	0,142	Valid
2	0.784	0,142	Valid
3	0.836	0,142	Valid
4	0.676	0,142	Valid
5	0.793	0,142	Valid
6	0.797	0,142	Valid
7	0.675	0,142	Valid
8	0.430	0,142	Valid
9	0.685	0,142	Valid
10	0.627	0,142	Valid
11	0.290	0,142	Valid
12	0.627	0,142	Valid
13	0.622	0,142	Valid
14	0.619	0,142	Valid
15	0.580	0,142	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 21

Berdasarkan tabel di atas, bahwa semua pernyataan untuk variabel Kepuasan kerja dinyatakan valid karena mempunyai koefisien korelasi (r) $>$ t tabel (0,142). Validitas terhadap pernyataan yang paling tinggi dengan koefisien korelasi (r) 0,836 pada butir 3, dengan pernyataan: “Saya mendapat pengalaman yang berharga untuk diri saya dalam menjalani pekerjaan”.

2) Variabel Komitmen organisasional

Hasil penelitian merupakan variabel komitmen organisasional terdiri dari 12 butir pertanyaan dengan 191 responden. Nilai r table dapat diperoleh dengan taraf signifikansi diambil 95% ($\alpha=0,05$), maka nilai $df = 191 - 2 = 189$. Dengan bantuan tabel nilai-nilai r product moment maka nilai r hitung dan signifikansi sebesar 95% adalah 0,142. Sementara hasil berdasarkan hitungan dengan program aplikasi SPSS yang diambil dari nilai *corrected item – total correction* adalah sebagai berikut :

Table 5.6 Uji Validitas Variabel Komitmen organisasi

No Item	<i>Corrected Item – Total Correlatoin</i>	Nilai r – Tabel	Keterangan
1	0.658	0,142	Valid
2	0.639	0,142	Valid
3	0.686	0,142	Valid
4	0.772	0,142	Valid
5	0.754	0,142	Valid
6	0.816	0,142	Valid
7	0.638	0,142	Valid
8	0.738	0,142	Valid
9	0.746	0,142	Valid
10	0.714	0,142	Valid
11	0.601	0,142	Valid
12	0.209	0,142	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 21

Berdasarkan tabel di atas, bahwa semua pernyataan untuk variabel komitmen organisasional dinyatakan valid karena mempunyai koefisien korelasi (r) > t tabel (0,142). Validitas terhadap pernyataan yang paling tinggi dengan koefisien korelasi (r) 0,816 pada butir 6, dengan pernyataan: “Pegawai Basarnas rela jauh dari keluarga dalam waktu cukup lama demi melaksanakan tugas”.

3) Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari 15 butir pertanyaan dengan jumlah responden 191. Nilai r table dapat diperoleh dengan taraf signifikansi diambil 95%, maka nilai $df = 191 - 2 = 189$. Dengan bantuan table nilai-nilai r produk moment maka nilai r dengan signifikansi sebesar 95% adalah 0,142. Sementara hasil berdasarkan hitungan dengan program aplikasi SPSS versi 21 yang diambil dari nilai *corrected item – total correction* adalah sebagai berikut :

Table 5.7 Uji Validitas Variable *Organizational Citizenship Behavior*

No Item	Corrected Item – Total Correlatoin	Nilai r – Tabel	Keterangan
1	0.320	0,142	Valid
2	0.440	0,142	Valid
3	0.507	0,142	Valid
4	0.562	0,142	Valid
5	0.741	0,142	Valid
6	0.820	0,142	Valid
7	0.722	0,142	Valid
8	0.766	0,142	Valid
9	0.767	0,142	Valid
10	0.635	0,142	Valid
11	0.430	0,142	Valid
12	0.284	0,142	Valid
13	0.608	0,142	Valid

No Item	Corrected Item – Total Correlatoin	Nilai r – Tabel	Keterangan
14	0.519	0,142	Valid
15	0.559	0,142	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 21

Berdasarkan tabel di atas, bahwa semua pernyataan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan valid karena mempunyai koefisien korelasi (r) > t tabel (0,142). Validitas terhadap pernyataan yang paling tinggi dengan koefisien korelasi (r) 0,820 pada butir 6, dengan pernyataan: “Selama saya bisa membantu, saya akan membantu setiap rekan kerja yang butuh bantuan”.

5.2.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas variabel dilakukan untuk memastikan bahwa variabel yang dipakai untuk penelitian merupakan variabel penelitian yang konsisten dan stabil, dalam arti bahwa variabel tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji realibilitas adalah dengan menggunakan angka koefisien Alpha Cronbach. Angka koefisien ini merupakan koefisien reabilitas yang paling umum digunakan, karena koefisien ini menggambarkan variasi dari item-item pertanyaan untuk format benar / salah ataupun format lain. Uji realibitas ini juga menggunakan keluaran atau output dari SPSS. Realibilitas suatu daftar variable dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach's alpha > daripada 0,60.

Hasil Uji Reabilitas variabel Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh sebagai berikut :

Table 5.8 Uji Realibilitas Variabel Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja (X_1)	0,900	Reliabel
Komitmen organisasi (X_2)	0,889	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,860	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 21

Berdasarkan table di atas nilai koefisien *alpha cronbach's* semua variabel yaitu Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan seluruh variabel adalah reliabel.

5.2.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis hubungan antar variabel dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*), terlebih dahulu dilakukan uji asumsi untuk membuktikan bahwa pengolahan data penelitian ini layak menggunakan metode statistik prametrik. Beberapa uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

5.2.4.1 Uji Normalitas

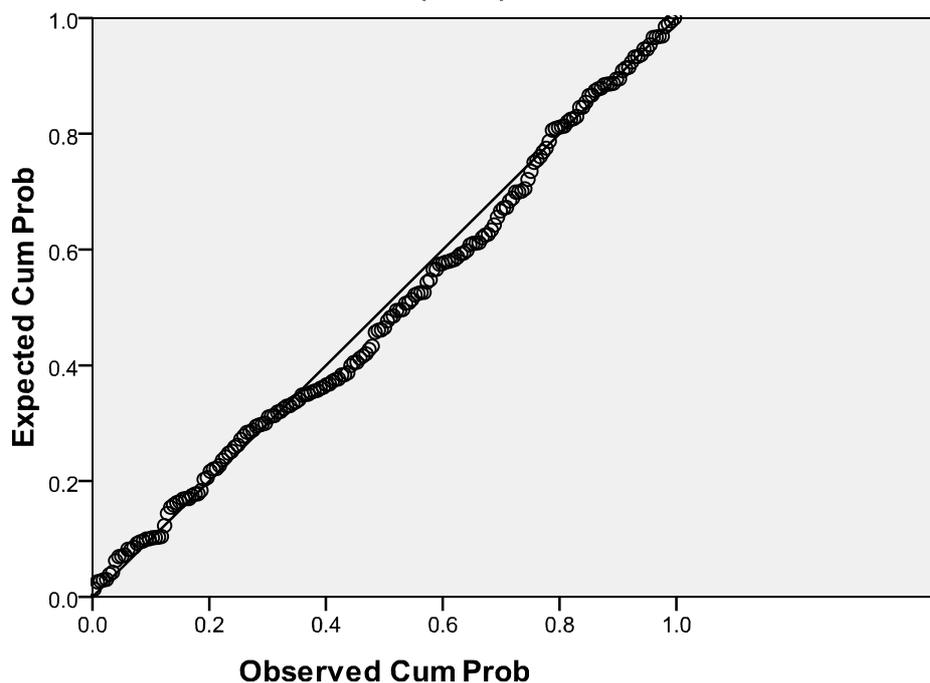
Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal (Santosa&Ashari, 2005:231).

Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara. Yaitu dengan "Normal P-P Plot" dan "Tabel Kolmogorov Smirnov". Yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot. Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi

dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)



Gambar 5.1 Uji Normalitas

Dari normal probability plot pada gambar 5.1 terlihat bahwa titik-titik data membentuk pola linier sehingga dapat dianggap konsisten dengan distribusi normal.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan uji statistik Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data dikatakan berdistribusi normal jika taraf signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov (K-S) dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.9. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		191
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.18123057
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.026
Kolmogorov-Smirnov Z		.742
Asymp. Sig. (2-tailed)		.641
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Hasil uji normalitas pada Tabel 5.9. diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,641 dan menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal.

5.2.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali 2007:91). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF).

Tabel 5.9 Uji Multikolinieritas

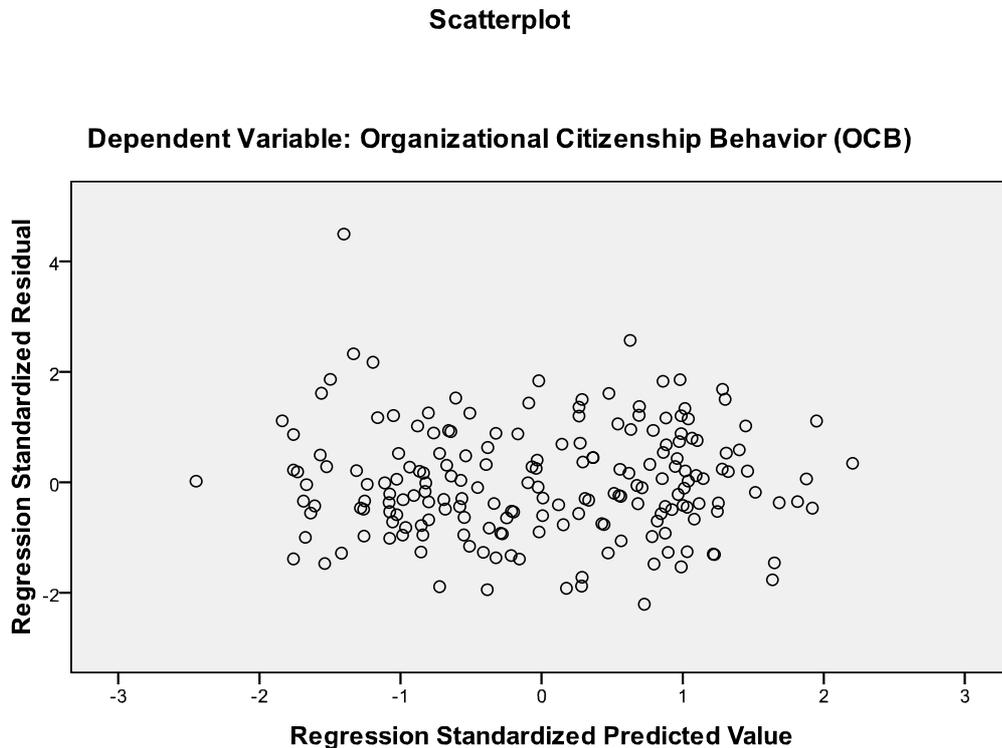
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan kerja	.747	1.339
	Komitmen organisasional	.747	1.339

Sumber : *Data Primer Diolah (2018)*

Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolinieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

5.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*.



Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

5.2.5 Uji Korelasi

Korelasi tidak menunjukkan sebab akibat, namun pada korelasi dijelaskan besarnya tingkat hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya.

Tabel 5.10 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2007)

5.2.5.1 Uji Korelasi Kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Tabel 5.11 Korelasi Kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

		Kepuasan kerja	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	.495**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	191	191
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Pearson Correlation	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	191	191

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

Sumber : *Data Primer Diolah (2018)*

Dari olah data spss diatas terlihat bahwa korelasi pearson adalah = **0.495**, karena p value = 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka H_a diterima. Kesimpulan ada hubungan Kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dimana keduanya memiliki tingkat hubungan “**Sedang**”.

5.2.5.2 Uji Korelasi Komitmen organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 5.12 Korelasi Komitmen organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

		Komitmen organisasional	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>
Komitmen organisasional	Pearson Correlation	1	.729**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	191	191

Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Pearson Correlation	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	191	191

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

Sumber : *Data Primer Diolah (2018)*

Dari olah data spss diatas terlihat bahwa korelasi pearson adalah = **0.729**, karena p value = 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka H_a diterima. Kesimpulan ada hubungan Komitmen organisasional dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dimana keduanya memiliki tingkat hubungan “**Kuat**”.

5.2.6 Uji Hipotesis

5.2.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya mempelajari tentang ketergantungan variabel terikat (*dependent*) dengan satu atau lebih variabel bebas (*independent*), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui. Analisis regresi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terdiri dari Kepuasan kerja (X_1), Komitmen organisasional (X_2) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y). Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian seperti terlihat pada Tabel seperti di bawah ini.

Tabel 5.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.135	2.266		7.563	.000
	Kepuasan kerja	.145	.048	.172	3.047	.003
	Komitmen organisasional	.636	.056	.642	11.380	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 5.13 dapat diketahui bahwa ketiga variabel independennya memiliki pengaruh jika diregresikan secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. dari hasil uji regresi berganda pada tabel di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 17.135 + 0,145X_1 + 0,636X_2$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

- β_0 (konstanta) = 17.135 artinya nilai variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) sebesar 17.135 apabila variabel Kepuasan kerja (X_1) dan variabel Komitmen organisasional (X_2) tidak ada atau sama dengan nol.
- $\beta_1 = 0,145$, artinya apabila variabel Kepuasan kerja (X_1) meningkat dan variabel Komitmen organisasional (X_2) tetap maka variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) akan meningkat sebesar 0,145.

- c. $\beta_2 = 0,636$, artinya apabila variabel variabel Komitmen organisasional (X_2) meningkat dan variabel Kepuasan kerja (X_1) tetap maka variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) akan meningkat sebesar 0,636.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja, mempunyai pengaruh yang paling besar diantara variabel penelitian yang lain, dilanjutkan dengan variabel Komitmen organisasional.

5.2.6.2 Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepuasan kerja (X_1), Komitmen organisasional (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Kantor Pusat Badan SAR Nasional.

Tabel 5.14 Uji F Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8978.847	2	4489.424	116.264	.000 ^a
	Residual	7259.446	188	38.614		
	Total	16238.293	190			

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasional, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Hasil uji signifikan secara simultan dapat dilihat pada Tabel 5.14, Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepuasan kerja dan Komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara simultan. Nilai Sig. sebesar 0.000 menunjukkan untuk tingkat signifikansi alpha

sebesar 0.05 *two tailed* pasti signifikan. Sedangkan untuk pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Nilai F_{hitung} sebesar 91.145, F_{tabel} adalah 3.04 (lihat pada Tabel F), dengan demikian didapat hasil $F_{\text{hitung}} (116.264) > F_{\text{tabel}} (3.04)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja, Komitmen organisasional dan secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Kantor Pusat Badan SAR Nasional.

5.2.6.3 Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepuasan kerja (X_1), Komitmen organisasional (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara parsial (sendiri-sendiri). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung $>$ t tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung $<$ t tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan.

Tabel 5.15 Uji t Parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	7.563	.000
Kepuasan kerja	3.047	.003
Komitmen organisasional	11.380	.000

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

1. Uji Hipotesis Parsial untuk variabel Kepuasan kerja

H_0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Kantor Pusat Badan SAR Nasional

Ha : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Kantor Pusat Badan SAR Nasional

Pada Tabel 5.15 kolom Sig. untuk variabel Kepuasan kerja terlihat nilai *Significance* sebesar 0,003, karena nilai di bawah 0,05 maka dapat dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada alpha 0.05 (*two tail*) $df=n-2=191-2=189$ adalah 1.972. sedangkan nilai t hitung pada Tabel diatas sebesar uji t = 3.047. Berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ha diterima dan Ho ditolak, dengan demikian menunjukkan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

2. Uji Hipotesis Parsial untuk variabel Komitmen organisasional

Ho : Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Kantor Pusat Badan SAR Nasional

Ha : Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Kantor Pusat Badan SAR Nasional

Pada Tabel 5.15 kolom Sig. untuk variabel Komitmen organisasional terlihat nilai *Significance* sebesar 0,000, karena nilai di bawah 0,05 maka dapat dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada alpha 0.05 (*two tail*) $df=n-2=191-2=189$ adalah 1.972. sedangkan nilai t hitung pada Tabel diatas sebesar uji t = 11.380. Berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ha diterima dan Ho ditolak, dengan demikian menunjukkan Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

5.2.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai R (*R square*) yang mendekati satu berarti variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi - variabel dependen.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka hasil perhitungan koefisien determinasi disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 5.16 Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.548	6.214

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasional, Kepuasan kerja

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan tabel 5.16 di atas, dapat dikatakan bahwa besarnya R atau korelasi besarnya variabel independen Kepuasan kerja (X_1) dan Komitmen organisasional (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) adalah sebesar 0.744 dengan tingkat hubungan “**Kuat**”.

R *square* atau koefisien determinan sebesar 0.553 atau **55.3%**, menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dipengaruhi ketiga variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini (yakni independen Kepuasan kerja (X_1), Komitmen organisasional (X_2)) sebesar **55.3%**, dan masih ada pengaruh dari faktor lainnya yaitu **44.7%** dari faktor lainnya.

5.3. Korelasi antar Dimensi

Matrik korelasi antar dimensi dependen dengan independen digunakan untuk meneliti pengaruh mana yang paling kuat untuk dimensi dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5.17
Matrik Korelasi Antara Dimensi

Dimensi			OCB (Y)				
			Y ₁₁	Y ₁₂	Y ₁₃	Y ₁₄	Y ₁₅
Kepuasan kerja (X₁)	Pekerjaan itu sendiri	X ₁₁	0.009	0.384	0.257	0.347	0.367
	Gaji	X ₁₂	0.043	0.370	0.390	0.466	0.381
	Promosi	X ₁₃	0.143	0.424	0.318	0.285	0.428
	Pengawasan	X ₁₄	0.107	0.432	0.295	0.278	0.318
	Rekan Kerja	X ₁₅	0.017	0.382	0.359	0.408	0.403
Komitmen Organisasi (X₂)	Komitmen afektif	X ₂₁	0.467	0.611	0.572	0.284	0.153
	Komitmen kelanjutan	X ₂₂	0.334	0.641	0.619	0.402	0.341
	Komitmen normative	X ₂₃	0.279	0.640	0.619	0.413	0.400

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Tabel 5.17 menunjukkan bahwa :

1. Untuk variabel kepuasan kerja, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah Dimensi Gaji terhadap Dimensi *Courtes* pada variabel OCB karena memiliki nilai koefisien = 0.466 (memiliki hubungan yang “Sedang”). Ini artinya untuk meningkatkan OCB, diperlukan gaji yang sesuai untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja .

2. Untuk variabel komitmen organisasional, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi Komitmen kelanjutan terhadap dimensi *Conscientiousness* pada variabel OCB karena memiliki nilai koefisien = 0.642 (memiliki hubungan yang “kuat”) ini berarti Komitmen kelanjutan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap OCB.

5.4. Pembahasan

5.4.1. Analisis Pengaruh Kepuasan kerja (X_1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,495 menunjukkan hubungan yang sedang antara kepuasan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior. Nilai koefisien 0,145, artinya apabila variabel Kepuasan kerja (X_1) meningkat dan variabel Komitmen organisasional (X_2) tetap maka variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) akan meningkat sebesar 0,145. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel kepuasan kerja (X_1) mengalami peningkatan, peningkatan tersebut akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : Swaminathan (2013), Talachi (2014), Weikamp (2016), Wael (2016), dan Hatami (2016), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan

kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Selanjutnya terlihat pengaruh variabel bebas X_1 terhadap Variabel Y adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriterianya adalah apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sebaliknya apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka artinya hasil uji sangat signifikan; dari nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja yang menggunakan Uji t, dimana t hitung yang diperoleh sebesar 3.047 sedangkan t_{tabel} yaitu sebesar 1,972 maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sangat signifikan.

Dengan demikian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya nilai koefisien regresi dan variabel kepuasan kerja mempunyai persamaan regresi tidak sama dengan nol. Sehingga dengan demikian variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

5.4.2 Analisis Pengaruh Komitmen organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

Hubungan dan pengaruh yang terbentuk oleh variabel X_1 , dan X_2 terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Y)* terlihat dari koefisien korelasi (r) sebesar **0.744** yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y). kemudian nilai koefisien determinasi (r^2)

sebesar sebesar 0.553 atau 55.3%, menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dipengaruhi ketiga variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini (yakni independen Kepuasan kerja (X_1), Komitmen organisasional (X_2)) sebesar 55.3%, dan masih ada pengaruh dari faktor lainnya yaitu 44.7% dari faktor lainnya.

Kemudian F hitung digunakan untuk menguji apakah model persamaan $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$ yang diajukan diterima atau tidak. Caranya dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model persamaan di atas dapat diterima. Nilai F_{hitung} adalah sebesar 116.264 dan F_{tabel} adalah sebesar 3.04 (dari Tabel F) maka model persamaan $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$ yang digunakan dapat diterima atau dengan dengan melihat probabilitasnya adalah $0,00 < 0,05$ sehingga signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$ yang digunakan dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : Sawitri (2016), Barusman (2014), Jenaabadi (2013) dan Saraswati (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Kantor Pusat Badan SAR Nasional.