

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA
KARYAWAN PT. PINUS MERAH ABADI BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

JEVO YOLANDA

NPM 1312110093

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA
KARYAWAN PT. PINUS MERAH ABADI BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

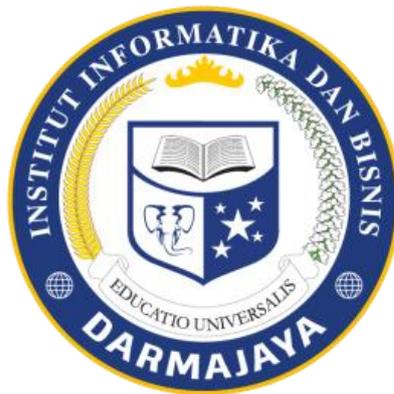
Sarjana Ekonomi

Pada Jurusan Manajemen

Disusun Oleh:

Java Yolanda

1312110093



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 13 Februari 2019



JEVO YOLANDA

NPM. 1312110093

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT. PINUS MERAH ABADI BANDAR LAMPUNG

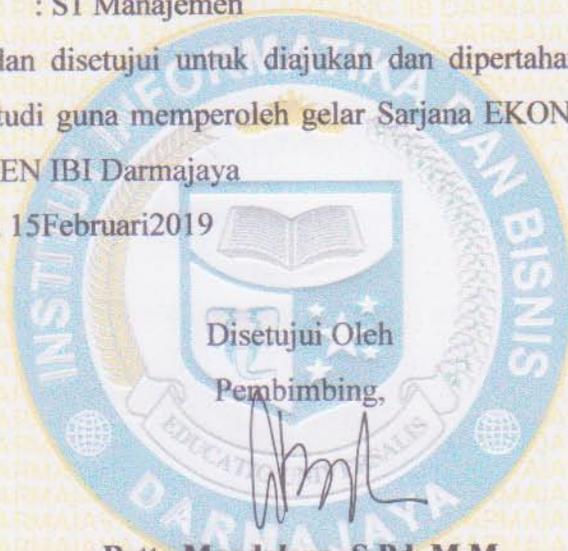
Nama : JEVO YOLANDA

NPM : 1312110093

Program Studi : S1 Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar Sarjana EKONOMI pada program studi MANAJEMEN IBI Darmajaya

Bandar Lampung, 15 Februari 2019



Disetujui Oleh
Pembimbing,

Betty Magdalena, S.Pd., M.M

NIK.12100111

Mengetahui

Ketua Program Studi



Aswin, S.E., M.M

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 05 Maret 2019 ruang G.1.5 telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN PT. PINUS MERAH ABADI BANDAR LAMPUNG** untuk memenuhi sebagai persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA, bagi mahasiswa :

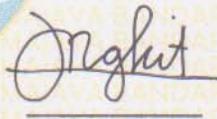
Nama : JEVO YOLANDA

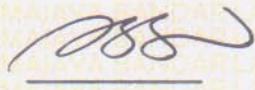
NPM : 1312110093

Program Studi : MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda tangan</u>
-------------	---------------	---------------------

1. Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc	-Penguji I	
-----------------------------------	------------	---

2. Anggalia Wibasuri, S.Kom.,M.M	-Penguji II	
----------------------------------	-------------	---

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IBI Darmajaya



Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D

NIK. 14580718

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Menggala pada tanggal 12 April 1993, sebagai anak terakhir dari tiga bersaudara, dari pasangan Alm.Bapak Alrianto dan Ibu Nuryana.

Penulis menyelesaikan pendidikan

- Sekolah Dasar di SDN 1 Banjar Agung, Tulang Bawang, Lampung selesai pada tahun 2005.
- Sekolah Lanjut Tingkat Pertama, di SMPN 1 Banjar Margo, Tulang Bawang, Lampung lulus pada tahun 2008.
- Sekolah Menengah Atas, di SMK Kartikatama Metro, Lampung lulus pada Tahun 2011.
- Terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata satu di Informatics and Business Institute (IBI) Darmajaya pada tahun 2013.

Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Pekon Pagelaran Induk, Kecamatan Pagelaran, Kab. Pringsewu pada tahun 2018

PERSEMBAHAN

Yang utama dari segalanya,

Rasa syukur yang mendalam kepada Allah SWT atas semua karunia
Serta kemudahan yang Engkau berikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Kupersembahkan karya tulis ini

Untuk kedua orang tuaku **Alrianto** dan **Nuryana**.

Untuk kakak-kakakku **Nico Yolanda**, dan **Niken Yolandari**

Untuk **Yupita Sari Panggabean**

Sahabatku **Darwin, Rendy Mandra, Dian S, Pringga, Ryan, dan Riko**

Untuk pembimbing Ibu **Betty Magdalena, S.Pd.,M.M** dan penguji

Untuk teman-teman IBI Darmajaya **Umi, Ajeng, Aries, Randy, Arif, Piko** dan

Seluruh Rekan Darmajaya.

yang tulus dengan rasa kasih sayang mendukung selalu atas bantuan dan doa yang
telah diberikan kepada penulis, entah bagaimana membayar ikhlas kalian semoga
dengan ini sedikit membalas.

semoga ini menjadi awal dari kesuksesan.

Jevo Yolanda

MOTTO

- ❖ Mereka tertawa melihat saya berbeda, saya tertawa melihat mereka sama. –
Kurt Cobain

- ❖ Segala sesuatu yang bisa kau bayangkan adalah nyata. – **Pablo Picasso**

- ❖ Waktumu terbatas. Jangan menyia-nyiakannya dengan menjalani hidup orang lain. – **Steve Jobs**

- ❖ Bermimpilah seakan kau akan hidup selamanya. Hiduplah seakan kau akan mati hari ini. – **James Dean**

- ❖ Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah. –
Heather Pryor

- ❖ Lebih baik mencoba lalu gagal, daripada hanya menatap keberhasilan orang lain, lalu mengeluh. – **Jevo Yolanda**

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZEN BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN PT. PINUS MERAH ABADI BANDAR LAMPUNG

Oleh :
Jevo Yolanda
1312110093

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung, Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung serta Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

ABSTRACT

EFFECT OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) IN PINUS MERAH ABADI LTD BANDAR LAMPUNG

By

Jevo Yolanda
1312110093

The objectives of this research were (1) finding out the effect of the work motivation on the organizational citizenship behavior (OCB) of the employees in Pinus Merah Abadi Ltd Bandar Lampung, (2) finding out the effect of the organizational commitment on the organizational citizenship behavior (OCB) of the employees in Pinus Merah Abadi Ltd Bandar Lampung, and (3) finding out the effect of the work motivation and the organizational commitment on the organizational citizenship behavior (OCB) of the employees in Pinus Merah Abadi Ltd Bandar Lampung. The type of this research was the quantitative research with the causal research method. The population of this research was all employees (35 employees) in Pinus Merah Abadi Ltd Bandar Lampung. The sampling technique used in this research was the saturated sample techniques. The data analyzing technique used in this research was the multiple linear regression. The hypothesis tests used in this research were t-test and f-test. The result of this research showed that the work motivation had a positive effect on the organizational citizenship behavior (OCB); the organizational commitment had a positive effect on the organizational citizenship behavior (OCB); and, the work motivation and the organizational commitment had an effect on the organizational citizenship behavior (OCB).

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB)



KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun panjatkan kehadirat ALLAH SWT. Karena dengan ridho dan karunia Nya jugalah sehingga saya dapat menyelesaikan suatu tugas dari jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung.

Dengan selesainya skripsi ini, saya mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Ir. H. Firmansyah, Y. Alfian, MBA., MSc, selaku Rektor Informatics and Business Institute IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
3. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen
4. Ibu Susanti, S.E., M.M., Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen
5. Ibu Betty Magdalena, S.Pd.,M.M yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing serta sabar mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
6. Para dosen dan staf Jurusan Manajemen Informatics and Business Institute (IIB) DARMAJAYA yang telah membagikan ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusunan dalam pembelajaran.
7. Keluargaku Ibu, Ayah, serta saudaraku yang selalu setia mendukungku baik dalam materil maupun spiritual selama penyusunan skripsi ini.
8. Rekan-rekan semua yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas segala bantuan dan dorongannya.
9. Bapak Johanudin selaku Branch Manager dan seluruh karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung yang telah membantu penulis mencari data.

10. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu pengisian kuesioner.
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil selama ini.
12. Almamater tercinta IIB Darmajaya.

Semoga Allah SWT mencatatnya sebagai amal ibadah dan selalu memberikan keberkahan dan rahmat-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca khususnya bagi civitas akademik Jurusan Manajemen IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 15 Februari 2019

Penulis

JEVO YOLANDA

NPM. 1312110093

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.6 Sistematika Penulisan	9

BAB II. LANDASAN TEORI

2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	11
2.1.1 Teori <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	11
2.1.2 Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> ...	11

2.1.4 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> ..	12
2.1.5 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> ..	13
2.2 Motivasi Kerja.....	15
2.2.1 Teori Motivasi	15
2.2.2 Definisi Motivasi Kerja	19
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja	21
2.3 Komitmen Organisasional.....	22
2.3.1 Teori Komitmen Organisasional	22
2.3.2 Definisi Komitmen Organisasional	22
2.3.3 Dimensi Komitmen Organisasional	23
2.3.4 Indikator Komitmen Organisasional	24
2.4 Penelitian Terdahulu	25
2.5 Kerangka pemikiran	25
2.6 Hipotesis.....	28
2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	28
2.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	29
2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	29

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian.....	31
3.2 Sumber Data.....	31
3.2.1 Data Primer.....	31
3.2.2 Data Sekunder	31
3.3 Metode Pengumpulan Data	32
3.3.1 Penelitian Kepustakaan (<i>Library Reseach</i>)	32
3.3.2 Studi Lapangan (<i>Field Research</i>).....	32
3.4 Populasi dan Sampel	33

3.4.1	Populasi	33
3.4.2	Sampel	34
3.5	Variabel Penelitian	34
3.5.1	Variabel Independen	34
3.5.1	Variabel Dependen	34
3.6	Definisi Operasional Variabel	35
3.7	Uji Persyaratan Instrumen	36
3.7.1	Uji Validitas	36
3.7.2	Uji Reliabilitas	37
3.8	Uji Prasyarat Data	48
3.8.1	Uji Normalitas	38
3.8.2	Uji Linieritas	38
3.8.3	Uji Multikolinearitas	39
3.9	Metode Analisis Data	39
3.9.1	Analisis Regresi Berganda	39
3.10	Pengujian Hipotesis	40
3.10.1	Uji t	40
3.10.2	Uji F	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskripsi Data	43
4.1.1	Deskripsi Karakteristik Objektif	43
4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian	46
4.2	Hasil Uji Persyaratan Instrumen	50
4.2.1	Hasil Uji Validitas	50
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	53
4.3	Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	54
4.3.1	Hasil Uji Normalitas	54
4.3.2	Hasil Uji Multikolinieritas	55
4.3.3	Hasil Uji Linieritas	56
4.4	Hasil Analisis Data	57

4.4.1 Hasil Uji Regresi Berganda.....	57
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	60
4.5.1 Hasil Uji t	59
4.5.2 Hasil Uji F	60
4.6 Pembahasan.....	61
4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap OCB.....	61
4.6.2 Pengaruh Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap OCB	62
4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap OCB.....	63

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	65
5.2 Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan.....	3
Tabel 1.2 Data Hasil Pencapaian Sales.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Skala Likert.....	33
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.3 Inteprestasi Nilai r.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	45
Tabel 4.5 Tabel Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	46
Tabel 4.6 Tabel Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional.....	47
Tabel 4.7 Tabel Hasil Jawaban Responden Variabel OCB.....	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional.....	52
Tabel 4.10 Hasil uji Validitas OCB.....	52
Tabel 4.11 Koefisien Product.....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas.....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas.....	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas.....	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi.....	57
Tabel 4.17 Koefisien Regresi Motivasi Kerja dan OCB.....	59
Tabel 4.18 Koefisien Regresi Komitmen Organisasional dan OCB.....	60
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Penerima Surat Peringatan.....	2
Gambar 1.2 Data Lama Bekerja.....	6
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Daftar kuesioner
2. Hasil Data Jawaban Responden
3. Hasil Data Karakteristik Responden
4. Hasil Pengujian Validitas
5. Hasil Pengujian Reliabilitas
6. Hasil Tabel Tabulasi Responden
7. Hasil Pengujian Normalitas
8. Hasil Pengujian Linieritas
9. Hasil Pengujian Multikolinieritas
10. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda
11. Hasil Pengujian Koefisien Regresi
12. Hasil Uji t
13. Hasil Uji F
14. Tabel r
15. Tabel t
16. Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

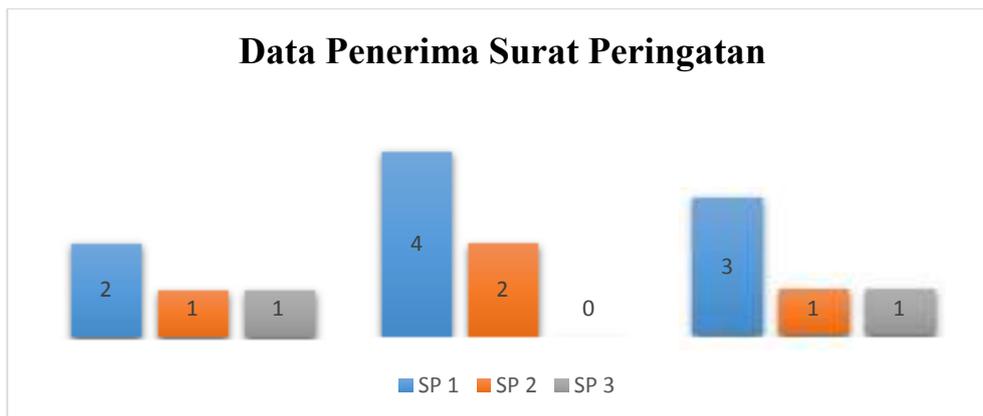
1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan dihadapkan pada persaingan dalam negeri dan persaingan luar negeri. Dalam menghadapi kondisi ini, perusahaan harus menentukan strategi manajemen yang baik, terutama pada bidang sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM saat ini adalah suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. Sumber Daya Manusia adalah hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas, kinerja serta perilaku Sumber Daya Manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Organ (1999) dalam Titisari (2014:6) mengatakan OCB merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktifitas individual karyawan. Organ *et al.* (1988) dalam Purnami Titiesari (2014:7-8), menyatakan bahwa ada lima dimensi dari OCB antara lain (1) *Altruism*, yaitu perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain, (2) *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, (3) *Sportsmanship*, yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan (4) *Courtesy*, yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*, dan (5) *Civic virtue*, yaitu perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi.

PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung merupakan perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang penjualan dan distribusi makanan ringan dengan merek Nabati yang memiliki jumlah karyawan 35 karyawan tetap. Berdasarkan pra penelitian yang penulis lakukan, penulis melakukan wawancara terhadap *Personal & General Affair Staff* untuk dapat mengetahui perilaku OCB yang terjadi pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung, penulis mendapatkan data pelanggaran yang dilakukan karyawan selama 3 tahun dan Kemudian dapat diperkuat dengan data absensi karyawan:

**Data penerima surat peringatan
PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung**



Sumber : PT. Pinus Merah abadi Bandar Lampung 2018

Gambar 1.1 Data Penerima surat peringatan.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang menerima surat peringatan dengan total seluruh karyawan sebanyak 35 orang, jumlah penerima surat peringatan tergolong rendah. Berdasarkan hasil pra survey diatas diketahui skor OCB masih di tinggi. Ini dapat menyebabkan dampak yang positif untuk perusahaan seperti keberhasilan terhadap tujuan organisasi, naiknya efektifitas organisasi dan meningkatnya kinerja kelompok ataupun *team work*, dapat peneliti simpulkan bahwa perilaku OCB di PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung baik.

Tabel 1.1
Data Absensi PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung
Bulan November 2018 – Januari 2019

Bulan	Total Hari kerja	Jumlah Absensi				Total	Persentase (%)
		Sakit	Izin	Mangkir	Cuti		
November	19	2	-	-	1	3	0.45
Desember	21	-	3	-	-	3	0.45
Januari	21	-	5	-	-	5	0.75
Rata-rata						3.67	0.55

Sumber : PT.Pinus Merah Abadi 2018

$$\text{Rumus Persentase} = \frac{\text{Total Absensi}}{(\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Total Hari kerja})} \times 100 = \text{Hasil}$$

Pada Tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat persentase absensi pada bulan November, Desember dan Januari tergolong baik, dapat dilihat dari rata-rata karyawan yang tidak masuk hanya 0,55 % dari jumlah total hari kerja x jumlah karyawan.

Perilaku OCB dapat didorong dengan beberapa faktor-faktor seperti yang dikutip dari Purnamie Titisari (2014) OCB ditentukan oleh banyak hal, contoh faktor-faktor interna seperti Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian, Moral Karyawan, dan Motivasi Kerja. Dan faktor-faktor eksternal seperti Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional, namun peneliti melakukan penelitian yang fokus terhadap faktor Motivasi Kerja dengan alasan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi munculnya perilaku OCB karyawan karena ketika karyawan termotivasi maka mampu membuat mereka merasa dihargai sehingga mampu memberikan pengaruh terhadap sikap mereka untuk menerima pekerjaan apapun dan melaksanakannya (Soentoro, 2013), dan faktor Komitmen Organisasional dengan alasan karyawan yang telah lama bekerja pada suatu organisasi memiliki kelekatan hubungan dan ikatan yang kuat dengan organisasi, pernyataan tersebut didukung pula oleh Greenberg

dan Baron (2000) yang menyatakan semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin karyawan tersebut ingi berperilaku melebihi tuntutan tugas apabila dibutuhkan. Hal ini mengarahkan ke berbagai dimensi OCB.

Menurut Purnamie Titisari (2014: 27) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) yang dapat menimbulkan tingkat *persistensi* dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (intrinsik) maupun dari luar individu (ekstrinsik). Seperti yang dikemukakan George dan Jones dalam Antonio dan Sutanto (2013), bahwa karyawan yang memiliki perilaku yang baik, mau berusaha dan bekerja keras serta tidak mudah menyerah merupakan ciri-ciri dari perilaku OCB sehingga Motivasi Kerja yang tinggi sangat mempengaruhi timbulnya perilaku OCB organisasi.

Motivasi Kerja ditujukan agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan sehingga perusahaan mampu untuk mencapai tujuannya. Dengan pemberian Motivasi Kerja, karyawan juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan Motivasi Kerja yang sehat dimana karyawan terus diberi motivasi agar karyawan dapat mengeluarkan segenap kemampuannya demi keberlangsungan hidup organisasi dan tercapainya tujuan organisasi. perusahaan harus memperhatikan Motivasi Kerja terhadap karyawan agar perilaku OCB yang diinginkan. Peneliti juga melakukan sedikit wawancara terhadap *Personal General Affair Staff*, dan didapatkan data yang berhubungan dengan Motivasi Kerja yaitu penghargaan terhadap prestasi karyawan, Berikut data penghargaan kepada karyawan bagian Taking Order Regular yang berprestasi berupa insentif pada desember tahun 2018 :

**Tabel 1.2 Data Hasil Pencapaian Sales
PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung
Desember 2018**

Nama Sales	Pencapaian (%)							Bonus (Rp)
	WFR	SNC	ROA NPL	BSC	CNF	EPE KSNI	IP KSNI	
Sales A	93%	109%	71%	100%	115%	71%	105%	1.082.830
Sales B	85%	69%	71%	68%	52%	58%	95%	295.330
Sales C	96%	119%	71%	94%	87%	60%	98%	826.910
Sales D	92%	133%	100%	132%	153%	85%	105%	1.687.500
Sales E	97%	117%	86%	76%	31%	67%	104%	1.237.000

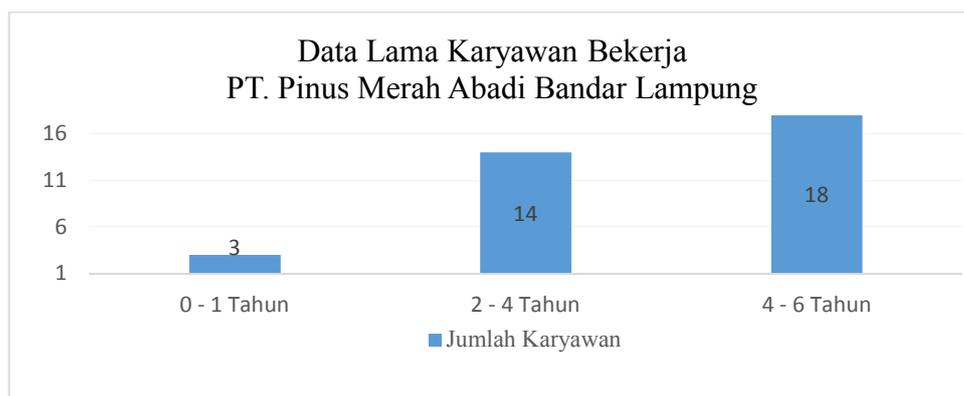
Sumber : PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung 2018

Dari data diatas diketahui bahwa karyawan yang pemberian penghargaan berupa insentif setiap hasil pencapaian penjualan karyawan selalu ada perhitungan bonus yang diterima, bahkan pada sales yang penjualannya tidak mencapai 100% dari target yang ditentukan. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah melakukan Motivasi Kerja dengan baik.

Purnamie Titisari (2014; 18) mengatakan faktor selanjut yang berperan dalam membentuk perilaku OCB karyawan adalah Komitmen Organisasional, seperti yang ditulis, menurut penelitian yang dilakukan ackfeldt dan Coote (2000) menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap OCB. Luthans (2006) dalam Dewanggana, dkk (2015) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya, dimana jika ada karyawan yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya

tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membanding-bandingkan kemampuannya dengan karyawan lain.

Allen dan Mayer dalam Titisari (2014;20) mengemukakan tiga dimensi Komitmen Organisasional yaitu, komitmen afektif (*affective commitment*), Mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi, komitmen normatif (*normative commitment*), Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan, dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Dalam mengetahui fenomena terkait Komitmen Organisasional yang terjadi di PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung peneliti melakukan wawancara menyangkut loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu berupa data lama bekerja karyawan di perusahaan, berikut grafik data lama bekerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung :



Sumber : PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung 2018

Gambar 1.2 Data Lama Bekerja

Dari data diatas dapat dilihat bahwa terdapat 18 karyawan yang sudah bekerja lebih dari 4 tahun, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan loyal dalam bekerja dan memiliki kesetiaan pada perusahaan. Dalam pelaksanaan kegiatan

perusahaan karyawan tetap memiliki peran penting yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung memiliki Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja yang beragam, sehingga dibutuhkan pemahaman mengenai Komitmen Organisasional tersebut dalam setiap aktivitas pekerjaan guna untuk mempersatukan setiap individu dalam satu ruang lingkup kerja yang sama.

Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan, adanya Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung yang berpengaruh pada perilaku OCB dan melihat fenomena yang terjadi di PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan teori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Dengan demikian penelitian ini akan dilakukan dengan judul:

Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka perumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung ?
2. Apakah pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung ?
3. Apakah pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilakukan di PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung yang beralamat di Jl. P.Tirtayasa No. 17 Campang Jaya, Sukabumi. Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah berdasarkan kebutuhan penelitian yang merencanakan mulai bulan Oktober 2018 sampai dengan Februari 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Penelitian ini mengacu pada ilmu manajemen sumber daya manusia yang mencakup tentang Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan di atas. maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti khususnya mengetahui tentang Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.5.2 Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh manajemen perusahaan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung dalam upaya meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.5.3 Manfaat Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan karya ilmiah bagi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

1.5.4 Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik berkaitan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun

sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah. perumusan masalah. ruang lingkup penelitian. tujuan penelitian. manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian. sumber data. metode pengumpulan data. populasi dan sampel. variabel penelitian. definisi operasional variabel. uji persyaratan instrument. uji persyaratan analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskriptif data. hasil uji persyaratan instrument. hasil uji persyaratan analisis data. hasil analisis data. hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang diberikan penulis berdasarkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Pada bagian ini berisi tentang referensi buku. jurnal dan skripsi yang digunakan sebagai bahan kajian pustaka penelitian.

LAMPIRAN

Pada bagian ini berisi tentang kuesioner penelitian, data penelitian, hasil olah data.

BAB II

LADASAN TEORI

2.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.1.1 Teori *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. Mereka sering dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas (Batman dan Organ 1983).

2.1.2 Definisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Purnamie Titisari (2014: 3) OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, OCB adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi/karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila melakukan dan juga tidak diberi hukuman ketika tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya.

Beberapa definisi menurut para ahli :

- a. Menurut Organ (1997) dalam Purnamie Titisari (2014: 5) OCB adalah sebagai individu yang bebas tidak berkaitan secara langsung atau eksplicit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi organisasi.
- b. Menurut Dyne, dkk (1995) dalam Purnami Titisari (2014: 6) yang mengusulkan konstruksi dari *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran.

- c. Menurut Organ (1999) dalam Purnamie Titisari (2014: 5), OCB merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktifitas individual karyawan.

2.1.3 Dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Ada beberapa ahli yang memberikan pandangan tentang karakteristik yang menyangkut tentang perilaku OCB para pegawai. Organ *et al.* (1988) dalam Purnami Titiesari (2014:7-8), menyatakan bahwa ada lima dimensi dari OCB antara lain :

1. Altruism

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. Dimensi digunakan sebagai indikator pengukur OCB meliputi kesediaan karyawan dalam membantu rekan kerja yang sedang sibuk, dan kesediaan karyawan untuk menggantikan tugas karyawan lain ketika karyawan yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas.

2. Conscientiousness

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukareka yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Perilaku yang bertujuan untuk memberikan kinerja yang melebihi apa yang ditargetkan perusahaan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas seorang pegawai. Dimensi digunakan sebagai indikator pengukur OCB meliputi kerelaan karyawan untuk bekerja melebihi waktu yang ditentukan perusahaan, memanfaatkan waktu istirahat sebaik mungkin dan tidak melebihi waktu yang ditentukan perusahaan dan kesadaran untuk berlaku jujur dalam bekerja.

3. *Sportsmanship*

Perilaku yang bertujuan untuk mentoleransi situasi yang tidak ideal di dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan atau penolakan. Seseorang yang memiliki tingkatan yang tinggi dalam *Sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Dimensi digunakan sebagai indikator pengukur OCB meliputi tidak suka mengeluh dalam bekerja, tidak menghabiskan waktu untuk interupsi (mengadu) tentang masalah-masalah yang tidak penting atau sepele, dan tidak suka mencari-cari kesalahan organisasi.

4. *Courtesy*

Perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Dimensi ini mengarah pada rasa hormat dan menghargai satu sama lain sesama karyawan, seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain. Dimensi digunakan sebagai indikator pengukur OCB meliputi kesadaran karyawan untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja maupun atasan dan esadaran karyawan untuk tidak menyalahgunakan ataupun mengganggu hak masing-masing karyawan.

5. *Civic virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Perilaku yang bertujuan untuk menunjukkan sikap berkerja yang baik seperti berinisiatif dalam berkontribusi pengembangan dari sistem kerja atau prosedur,

melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi, dan lain-lain. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang yang ditekuni. Dimensi digunakan sebagai indikator pengukur OCB meliputi mengikuti pertemuan yang tidak diharuskan, tetapi dianggap penting, selalu mengikuti informasi, misalnya pengumuman organisasi ataupun memo, dan selalu mengikuti perubahan-perubahan yang ada.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Teori Motivasi

Untuk memahami tentang motivasi, kita akan bertemu dengan beberapa teori tentang motivasi, antara lain :

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
 - d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
 - e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.
2. Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi perusahaan harus bertindak adil terhadap setiap karyawannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku karyawan harus dilakukan secara obyektif. Teori ini melihat perbandingan seseorang dengan orang lain sebagai referensi berdasarkan input dan juga hasil atau kontribusi masing-masing karyawan (Robbins, 2007).
 3. Teori X dan Y

Douglas Mc Gregor mengemukakan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negative disebut teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif disebut teori Y (Robbins, 2007).

Mc Gregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.
 4. Teori dua Faktor Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. (Robbins, 2007).

Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik.

Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi :

1. Upah.
2. Kondisi kerja.
3. Keamanan kerja.
4. Status.
5. Prosedur perusahaan.
6. Mutu penyeliaan.
7. Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan.

Kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan", kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan, atau faktor hygiene.

Faktor Intrinsik meliputi :

1. Pencapaian prestasi
2. Pengakuan
3. Tanggung Jawab
4. Kemajuan
5. Pekerjaan itu sendiri
6. Kemungkinan berkembang.

Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator.

5. Teori Kebutuhan McClelland

Robbins (2001:162) dalam Purnamie Titisari (2014:33) mengatakan bahwa Mc Clelland terfokus pada tiga kebutuhan yaitu :

a. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*)

Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil. Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil risiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

b. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*)

Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

c. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*)

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan di atas, kiranya tampak dengan jelas bahwa upaya meningkatkan Motivasi Kerja dapat dilakukan dengan memasukkan unsur-unsur yang memotivasi ke dalam suatu pekerjaan seperti membuat pekerjaan menantang, memberi tanggung jawab yang besar pada pekerja.

2.2.2 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Eko Hartanto (2016) Motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan yang bisa di sebut dengan Motivasi Kerja. Tujuan diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang adalah untuk mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya (Sunyoto, 2012: 17-18).

Menurut Sunyoto (2013) motivasi adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Robbins (2003) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*), individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Selain itu, Siagian (2002:94) dalam Brahmasari dan

Suprayetno (2008) juga menyatakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek Motivasi Kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Radig (1998), Soegiri (2004:27-28) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.

Dalam penelitian ini, teori yang digunakan mengenai definisi Motivasi Kerja adalah teori menurut Teori Kebutuhan McClelland terfokus pada tiga kebutuhan yaitu :

a. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*)

Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil. Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil risiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

b. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*)

Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

c. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*)

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari

dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

2.2.3 Dimensi Motivasi Kerja

Dimensi Motivasi Kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah dimensi menurut Mc Clelland yang juga digunakan sebagai indikator penukur Motivasi Kerja :

a. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*)

Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil. Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil risiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

b. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*)

Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

c. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*)

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

2.3 Komitmen Organisasional

2.2.1 Teori Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional adalah salah satu tingkah laku dalam organisasi, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan produktifitas organisasi (Seniasi Chairy, 2002). Greenberg dan Baron (1993) mengatakan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi.

2.2.2 Definisi Komitmen Organisasional

Luthans (2006) dalam Dewanggana, dkk (2015) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

George dan Jones dalam Arif dan Ratna (2016) Komitmen Organisasional adalah kumpulan dari perasaan dan keyakinan bahwa orang-orang tersebut memiliki organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya, dimana jika ada karyawan yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membanding-bandingkan kemampuannya dengan karyawan lain. Arum Darmawati, dkk (2013) Komitmen Organisasional adalah suatu keadaan seseorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan

keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2.2.3 Dimensi Komitmen Organisasional

Allen dan Mayer dalam Titisari (2014;20) mengemukakan tiga dimensi Komitmen Organisasional yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*). Mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Pegawai yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap bekerja dengan perusahaan karena mereka menginginkan untuk bekerja di perusahaan itu.
2. Komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Indikator ini mengarah kepada komitmen pegawai terhadap perusahaan karena pegawai merasa bahwa tinggal di perusahaan tersebut merupakan sebuah kewajiban.
3. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang berisiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang

mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.

Dimensi – dimensi diatas digunakan sebagai indikator pengukur Komitmen Organisasional.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

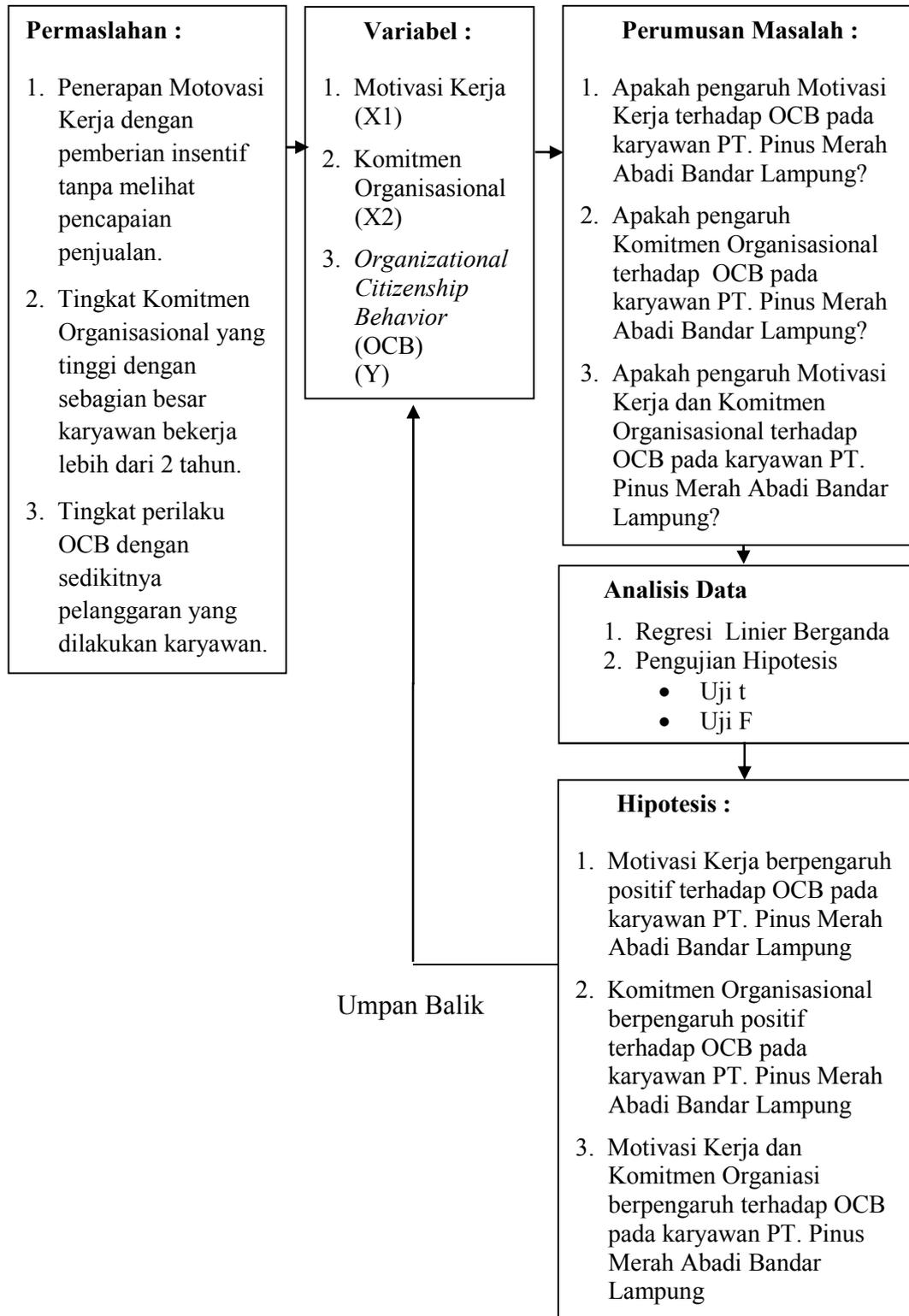
No	Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Septia Yuli Hapsari (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, nilai organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Rumah Sakit Telogorejo Semarang	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan Kepuasan Kerja dan Motivasi yang baik akan mempengaruhi OCB, namun Nilai Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.
2.	Heni Awanti, Aziz Fathoni dan Djamaludin Malik (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . karyawan Divisi Marketing PT. Indofood CBP Sukses Makmur (<i>Nutrition & Special Food</i>) Cabang Semarang.	Kuantitatif	Temuan dalam penelitian ini mengidentifikasi bahwa Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan.
3	Yoga Putrana, Aziz Fathoni, Muh Mukeri Warso (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

		PT. Gelora Persada Mediatama		<i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan.
4.	Nazmah, Emmy Mariatin, Sri Supriyantini (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada karyawan PT. Summit Oto Finance Sumatera Utara	Kuantitatif	Hasil analisa terhadap data penelitian yang terkumpul menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan keadilan orgaanisasi terhadap terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan PT. Summit Oto Finance.
5.	Putra Dimas Pratama (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kinerja karyawan PT. MSH Niaga Telecom Surabaya.	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya adalah subjek penelitian yang berbeda, yaitu pada penelitian ini subjek yang digunakan adalah karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung. Perbedaan juga terletak pada faktor yang mempengaruhi yaitu Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional, Selanjutnya objek waktu penelitian yang berbeda, yaitu pada penelitian ini waktu penelitian dilakukan pada tahun 2018.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berikut kerangka pemikiran penelitian :



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir.

2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Motivasi Kerja dapat mempengaruhi munculnya perilaku OCB karyawan karena ketika karyawan termotivasi maka mampu membuat mereka merasa dihargai sehingga mampu memberikan pengaruh terhadap sikap mereka untuk menerima pekerjaan apapun dan melaksanakannya. Seperti yang dikemukakan George dan Jones dalam Antonio dan Sutanto (2013), bahwa karyawan yang memiliki perilaku yang baik, mau berusaha dan bekerja keras serta tidak mudah menyerah merupakan ciri-ciri dari perilaku OCB sehingga Motivasi Kerja yang tinggi sangat mempengaruhi timbulnya perilaku OCB organisasi, dan sesuai dengan hasil penelitian oleh Putra Dimas Pratama (2017), penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Dari latar belakang masalah, uraian di atas dan penelitian terdahulu diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 :Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

2.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut penelitian yang dilakukan Ackfeldt dan Coote (2000) menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap OCB. Karyawan yang bekerja dalam jangka waktu yang panjang lebih memiliki hubungan dekat organisasi, karyawan menunjukkan persaan dan perilaku positif terhadap organisasi, apabila lama bekerja berdasarkan pilihan positif karyawan, maka hal ini akan meningkatkan ikatan afektif, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan menyebabkan timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Dari latar belakang masalah, uraian di atas dan penelitian terdahulu diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut Organ *et al.* (2010) dalam Purnamie Titisari (2014:15) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu internal dan eksternal. Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri antara lain kepuasan kerja, Komitmen Organisasional, kepribadian, moral karyawan, Motivasi Kerja dan lain sebagainya. Perilaku OCB dapat tercipta dengan Motivasi Kerja sebagai energi dorongan mencapai tujuan organisasi dan Komitmen Organisasional untuk membantu seseorang karyawan mempertahankan kinerja organisasi dan membuat organisasi lebih efektif.

Dari latar belakang masalah, uraian di atas dan penelitian terdahulu diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H3 : Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2012) yang dimaksud dengan metode penelitian adalah sebagai berikut Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan penelitian *survey*. Menurut (Sugiyono, 2012), jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat *positivisme*. jenis penelitian ini sebagai metode ilmiah/ *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/ empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Sedangkan metode penelitian yang digunakan yaitu metode kausal. Menurut (Sugiyono, 2012), metode kausal adalah metode penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel penyebab adalah Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi, dan variabel terikat adalah *Organizational Citizenship behavior (OCB)*.

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2017), data primer merupakan data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan berupa data penunjang perusahaan dan data hasil jawaban pada kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2017), data sekunder merupakan data yang sumber data yang diberikan tidak langsung kepada pengumpul data. Data

sekunder yang digunakan berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku-buku yang berhubungan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, serta media internet.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan merupakan metode pengumpulan data berdasarkan buku-buku sumber daya manusia dan jurnal-jurnal penelitian yang sesuai dengan masalah yang diangkat yaitu berkaitan dengan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan penelitian. Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan adalah sumber informasi yang telah ditemukan oleh para ahli sehingga relevan dengan pembahasan yang sedang diteliti.

3.3.2 Studi Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan untuk mendapatkan data primer karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung melalui:

a. Observasi

Menurut (Sanusi, 2011) observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda), atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Observasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamatan aktivitas atau kondisi perilaku maupun nonperilaku.

b. Wawancara (*Interview*)

Menurut (Sugiyono, 2017) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan

kepada subjek penelitian, baik terstruktur maupun tidak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh informasi tentang karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung terkait dengan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan OCB.

c. Kuesioner

Menurut (Sanusi, 2011), kuisisioner data yang sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat dahulu. Responden pada hal ini adalah karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah Likert. Menurut (Sanusi, 2011) Skala Likert merupakan skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pertanyaan. Skala Likert lazim menggunakan lima titik dengan label kurang setuju pada posisi tengah (ketiga).

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) menyebutkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung yang berjumlah 35 orang. Berikut tabel klasifikasi jabatan karyawan PT. Pinus Merah Abadi :

**Tabel 3.2 Klasifikasi Jabatan Karyawan
PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung**

No	Departemen/Unit	Jabatan	Jumlah
1.	<i>Leader</i>	<i>Branch Manager</i>	1
2.	<i>Human resource</i>	<i>Personal and General Affair</i>	1
		<i>Personal and General Affair Staff</i>	1
		<i>Office Boy</i>	1
3.	<i>Financial Accounting</i>	<i>Account Receivable Staff</i>	2
		<i>Cashier</i>	1
4.	<i>Operation</i>	<i>Spv Operational</i>	1
5.	<i>Logistic / Warehouse</i>	<i>Warehouse Leader</i>	1
		<i>Warehouse Adm Staff</i>	1
		<i>Driver Dropping</i>	2
		<i>Delivery Motor</i>	4
		<i>Helper Transport and Warehouse</i>	2
6.	<i>Sales</i>	<i>Area Sales Spv Taking Order</i>	1
		<i>Sales Adm Staff</i>	2
		<i>Sales Motorist Coordinator - Regular</i>	1
		<i>Sales Motorist Regular</i>	3
		<i>Sales Taking Order Regular</i>	7
		<i>Collector</i>	1
TOTAL			35

Sumber : PT.Pinus Merah Abadi 2018

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penulis menggunakan teknik sampling yaitu *non probability sampling* khususnya *sampling* jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 35 orang karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Bebas (Independen)

Menurut (Sugiyono, 2017), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel dependen (terkait). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini antara lain Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi.

3.5.2 Variabel Terikat (Dependen)

Menurut (Sugiyono, 2017), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Dimensi	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Purnamie Titisari (2014: 27) Motivasi Kerja dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) yang dapat menimbulkan tingkat <i>persistensi</i> dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan.	Dorongan karyawan untuk mencapai tujuan tertentu.	1. Kebutuhan Prestasi 2. Kebutuhan Hubungan 3. Kebutuhan Kekuatan	Likert
Komitmen Organisasional (X2)	Menurut Mayer dan Allen (1997), komitmen	Komitmen Organisasional merupakan sikap	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Normatif	Likert

	dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.	keyakinan yang ditunjukkan karyawan merasa sudah menyatu dengan seluruh nilai-nilai, memiliki loyalitas tinggi, dan bersedia berusaha keras demi tercapainya tujuan perusahaan.	3. Komitmen Kontinyu	
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	Organ, (1997:22) OCB sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efiseinsi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai.	Perilaku yang tidak nampak baik dari rekan kerja, maupun perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi perilaku standart yang telah ditetapkan perusahaan dan memberikaan manfaat bagi perusahaan.	1. <i>Altruism</i> 2. <i>conscientiousness</i> 3. <i>sportsmanship</i> 4. <i>courtesy</i> 5. <i>civic virtue</i>	Likert

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut (Sanusi, 2011), validitas instrumen ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dari skor total. Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien kolerasi

n = Jumlah sampel

X = Nilai skor butir pertanyaan

Y = Nilai skor total.

Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai koefisien kolerasi lebih besar daripada nilai kolerasi yang tercantum dalam tabel pada $\alpha = 5\%$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sanusi, 2011) reabilitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berbeda. Rumus yang di gunakan untuk pengujian reabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach* yaitu sebagai berikut :

$$R_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Keterangan :

R_{11} = Reabilitas yang di cari

n = Jumlah pertanyaan yang di uji

$\Sigma\sigma_e^2$ = Jumlah varian *score* tiap item

σ_e^2 = varians total

Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai hasil perhitungan lebih besar daripada nilai *r* dalam tabel pada $\alpha = 5\%$.

Tabel 3.2
Interpretasi Uji Reabilitas

Koofisien R	Interpretasi
0,000 – 0,200	Sangat rendah
0,201 – 0,400	Rendah
0,401 – 0,600	Sedang
0,601 – 0,800	Cukup tinggi
0,801 – 1,000	Sangat tinggi

3.8 Uji Persyaratan Data

3.8.1 Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu Uji ini digunakan untuk dilakukan uji normalitas. mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau sebaliknya. Pengujian normalitas sampel dilakukan melalui program SPSS dengan melihat nilai *Shapiro Wilk* karena sampel pada penelitian ini kurang dari 50.

Rumusan hipotesis :

Ho : data diambil dari populasi berdistribusi normal

Ha : data diambil dari populasi berdistribusi tidak normal

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila $\text{sig} < 0.05$ maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila $\text{sig} > 0.05$ maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

3.8.2 Uji Linearitas

Menurut (Ghozali, 2013), uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Dengan uji linieritas akan di peroleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Rumusan Hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier

Ha : model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2013), Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)*, dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitas angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi berganda.

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sanusi, 2011) regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan variabel statistik guna mengetahui dan menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam penelitian ini adalah : Regresi linier berganda, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)

X₁ = Motivasi Kerja (X1)

X₂ = Komitmen Organisasi (X2)

a = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

Rumusan Hipotesis :

Ho : Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh

terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Ha : Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3.10 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan formula korelasi *Product Moment Pearson* pada program SPSS 23 untuk mengetahui factor faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini akan digunakan Uji t dan Uji F. Berikut penjelasan dari masing-masing analisis data :

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2013), Uji ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi (a, b, c) yaitu apakah Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada α 0,05 dan derajat bebas : jumlah sampel – jumlah variabel. Pengambilan keputusan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat probabilitasnya.

Rumusan Hipotesis :

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Ha = Ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima

Kriteria pengujian :

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitasnya $> 0,05$ maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) artinya koefisien regresi variabel dependen (X_1 dan X_2) tidak berbeda dengan nol atau variabel X_1 dan X_2 tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel independen (Y).
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitasnya $< 0,05$ maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a) artinya koefisien regresi variabel independen (X_1 dan X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependen (Y).

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Sugiyono, 2017), uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat dilakukan dengan membandingkan antara hasil F hitung dengan F tabel. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembilang $k-1$ ($3-1=2$), dan dk penyebut $n-k$ ($35-3=32$), gunanya untuk menentukan apakah model penaksiran ($Y = a + bX_1 + cX_2$) yang digunakan tepat atau tidak.

Kriteria pengujian :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya $< 0,05$ maka model diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya $> 0,05$ maka model ditolak. Pengaruh antara X_1 , X_2 , terhadap Y dengan pengujian H_0 dan H_a adalah sebagai berikut :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

Untuk pengolahan data yang diperoleh dibantu dengan program-program computer SPSS dengan taraf signifikan 5%.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, jenis kelamin, pendidikan dan status perkawinan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Objektif

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	29	82,86
2	Perempuan	6	17,14
Total		35	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 29 orang atau 82,86%, dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 6 orang atau 17,14%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat OCB yang didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki atau 82,86% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 35 orang dengan total persentase sebesar 100%.

Karakteritik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	SMA	17	48,57
2	D3	8	22,86
3	S1	10	28,57
Total		35	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat pendidikan terakhir karyawan, sebanyak 48,57% atau 17 responden pendidikan terakhir SMA, sebanyak 22,86% atau 8 responden pendidikan terakhir D3 dan sebanyak 28,57% atau 10 responden pendidikan S1. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat OCB yang didominasi oleh karyawan berpendidikan SMA atau 48,57% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 35 orang dengan total persentase sebesar 100%.

Karakteritik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	20-30	12	34,29
2	31-40	20	57,14
3	41-50	3	8,57
Total		35	100

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 responden dengan usia 20 – 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 12 orang atau 34,29%, usia 31 – 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 20 orang atau 57,14% dan usia 41 – 50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 3 orang atau 8,57%. Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat OCB yang didominasi oleh usia 31-40 tahun atau 57,14% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 35 orang dengan total persentase sebesar 100%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Status Perkawinan

NO	Status	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
	Perkawinan		
1	Belum Kawin	8	22,86
2	Kawin	27	77,14
	Total	35	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat status perkawinan karyawan, sebanyak 8 atau 22,86% responden berstatus belum kawin dan sebanyak 27 atau 77,14% responden berstatus kawin. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat OCB yang didominasi oleh karyawan berstatus kawin atau 77,14% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 35 orang dengan total persentase sebesar 100%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban tentang variabel Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan OCB yang disebarakan kepada 35 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Hasil prestasi kerja yang karyawan hasilkan selalu mendapatkan pujian dan apresiasi dari atasan	0	0,0	4	11,4	21	60,0	10	28,6	0	00,0
2	Pekerjaan yang saudara lakukan saat ini sangat menantang untuk memberikan prestasi yang maksimal	0	0,0	10	28,6	19	54,3	6	17,1	0	00,0
3	Karyawan giat bekerja dikarnakan adanya kesempatan yang diberikan untuk menduduki posisi tertentu	3	8,6	22	62,9	10	28,8	0	0,00	0	0,00
4	Tenaga yang karyawan keluarkan semata-mata untuk menunjang hasil kerja yang maksimal	0	0,0	4	11,4	20	57,1	11	31,4	0	0,0
5	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	0	0,0	6	17,1	21	60,0	8	22,9	0	0,0
6	Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan perusahaan cair dan tidak kaku	0	0,0	3	8,6	23	65,7	8	22,9	1	2,9
7	Hubungan kerjasama yang dilakukan demi	0	0,0	15	42,9	17	48,6	3	8,6	0	0,0

	adalah masalah karyawan juga										
3.	Karyawan bersedia untuk bekerja lebih dari yang diharapkan agar organisasi menjadi sukses	0	0,0	4	11,4	24	68,6	7	20,0	0	0,00
4.	Karyawan bersedia menerima semua jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0	0,0	5	14,3	21	60,0	9	25,7	0	0,0
5.	Karyawan merasa tidak mudah jika ingin berpindah ke perusahaan lain	0	0,0	6	17,1	23	65,7	6	17,1	0	0,0
6.	Karyawan merasa kondisi akan lebih baik ketika dalam sebagian karir karyawan berada di dalam satu perusahaan saja	0	0,0	5	11,4	21	60,0	8	22,9	1	2,9
7.	Karyawan memiliki pilihan yang terbatas jika keluar dari perusahaan ini	0	0,0	1	2,9	22	62,9	11	31,4	1	2,9
8.	Jika karyawan keluar dari perusahaan ini maka kerugian yang karyawan alami lebih besar dari pada manfaat yang karyawan dapatkan	0	0,0	1	2,9	16	45,7	16	45,7	2	5,7
9.	Karyawan tetap bekerja di perusahaan ini karena tidak yakin perusahaan lain akan memberikan benefit yang lebih baik	0	0,0	3	8,6	24	68,6	8	22,9	0	0,0
10.	Jika karyawan keluar dari perusahaan ini maka banyak hal dalam hidup karyawan yang akan terganggu	0	0,0	1	2,9	18	51,4	16	45,7	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon positif tentang Komitmen Organisasional adalah pernyataan 6, dengan pernyataan “Karyawan merasa tidak mudah jika ingin berpindah ke perusahaan lain” Sementara pernyataan yang paling di respon negatif adalah pernyataan 8 dengan pernyataan “Jika karyawan keluar dari perusahaan ini maka kerugian yang karyawan alami lebih besar dari pada manfaat yang karyawan dapatkan”, dan pernyataan 10 dengan pernyataan “Jika karyawan keluar dari perusahaan ini maka banyak hal dalam hidup karyawan yang akan terganggu”

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden OCB (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1.	Karyawan pernah dengan senang hati membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan	0	0,0	9	25,7	19	54,3	7	20,0	0	00,0
2.	Karyawan rela untuk bekerja melebihi waktu yang diberikan oleh perusahaan	0	0,0	8	22,9	21	60,0	6	17,1	0	00,0
3.	Karyawan pernah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat	6	17,1	23	65,7	6	17,1	0	0,0	0	0,00
4.	Karyawan memanfaatkan waktu istirahat sebaik mungkin dan tidak melebihi waktu yang ditentukan	5	15,3	21	60,0	9	25,7	0	0,0	0	0,0
5.	Karyawan tidak menghabiskan waktu untuk mengadukan masalah-masalah yang tidak penting	0	0,0	1	2,9	20	57,1	13	37,1	1	2,9

6.	Karyawan tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan	0	0,0	3	8,6	23	65,7	8	22,9	1	2,9
7.	Karyawan selalu menghormati rekan kerja dan atasan	0	0,0	15	42,9	17	48,6	3	8,6	0	0,0
8.	Karyawan tidak mengganggu atau menyalahgunakan hak masing-masing karyawan.	0	0,0	1	2,9	16	45,7	16	45,7	2	5,7
9.	Karyawan selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan perusahaan	1	2,9	8	22,9	17	48,6	9	25,7	0	0,0
10.	Karyawan tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan	2	5,7	9	25,7	22	62,9	2	5,7	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon positif tentang OCB adalah pernyataan 3, dengan pernyataan “Karyawan pernah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat” Sementara pernyataan yang paling di respon negatif adalah pernyataan 8 dengan pernyataan “Karyawan tidak mengganggu atau menyalahgunakan hak masing-masing karyawan.”.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas peneliti menggunakan 35 responden yang dilakukan kepada seluruh subjek, subjek tersebut dijadikan subjek uji coba sekaligus subjek penelitian dengan menggunakan korelasi *product moment*. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini yaitu apabila $\text{sig} < 0,05$, maka pernyataan dinyatakan valid dan apabila $\text{sig} > 0,05$, maka

pernyataan dinyatakan tidak valid. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas
Motivasi Kerja (X1)**

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r tabel	Kriteria Uji	Simpulan
Pernyataan 1	0,004	0,05	0,446	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,004	0,05	0,447	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,006	0,05	0,418	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,006	0,05	0,418	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,020	0,05	0,349	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0,006	0,05	0,418	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0,002	0,05	0,479	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	0,510	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 9	0,001	0,05	0,500	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 10	0,001	0,05	0,517	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019.

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,283), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,517 dan paling rendah 0,349. Dengan demikian seluruh item pernyataan Motivasi Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas
Komitmen Organisasional (X2)**

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r tabel	Kriteria Uji	Simpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,553	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,014	0,05	0,372	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,017	0,05	0,361	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,031	0,05	0,319	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,019	0,05	0,351	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,544	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,580	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	0,487	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 9	0,001	0,05	0,514	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 10	0,002	0,05	0,475	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasional (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan. Hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,283), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu pernyataan 7 sebesar 0,580 dan paling rendah adalah pernyataan 4 sebesar 0,319. Dengan demikian seluruh item pernyataan Motivasi Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel
OCB (Y)**

Item Pernyataan	Sig	Alpha	r hitung	r tabel	Kriteria Uji	Simpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,637	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	0,583	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,014	0,05	0,372	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,006	0,05	0,421	0,283	Sig < Alpha r hitung > r tabel	Valid

Pernyataan 5	0,038	0,05	0,303	0,283	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0,003	0,05	0,453	0,283	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
pernyataan 7	0,049	0,05	0,284	0,283	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	0,511	0,283	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 9	0,021	0,05	0,344	0,283	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 10	0,024	0,05	0,335	0,283	Sig < Alpha	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019.

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel OCB (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan. Hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,283), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,637 dan paling rendah 0,566. Dengan demikian seluruh item pernyataan OCB dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan kepada 35 orang responden dengan hasil sebagai berikut sesuai dengan kriteria pengujian :

Tabel 4.11 Koefisien product moment

Koefisien r	Reliabilitas
0.8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0.6000 – 0.7999	Tinggi
0.4000 – 0.5999	Cukup/Sedang
0.2000 – 0.3999	Rendah
0.0000 – 0.1999	Sangat Rendah

Untuk dapat melihat hasil uji reliabilitas Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2) dan OCB (Y), dengan menggunakan SPSS 23 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi Kerja (X1)	0,564	10
Komitmen Organisasional (X2)	0,576	10
OCB (Y)	0,492	10

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019.

Berdasarkan pada tabel 4.12 hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, untuk Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,564, Komitmen (X2) sebesar 0,576 dan Kinerja (Y) sebesar 0,492 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrumen karena memiliki nilai cukup.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah refresentatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 23.0.

Kriteria pengujian :

1. Apabila $\text{sig} < 0.05$ maka H_0 ditolak (distribusi sampel tidak normal)
2. Apabila $\text{sig} > 0.05$ maka H_0 diterima (distribusi sampel normal)

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Sampel

Variabel	Sig	Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,101	0,05	Sig > Alpha	Normal
Komitmen				Normal
Organisasionalonal (X2)	0,067	0,05	Sig > Alpha	
OCB (Y)	0,907	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019.

Hasil pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pada Shapiro Wilk Test dengan tingkat signifikansi diperoleh $0,101 > 0,05$ maka data berasal dari sampel yang berdistribusi normal. Nilai untuk Komitmen Organisasionalonal dengan tingkat signifikansi diperoleh $0,067 > 0,05$ maka data berasal dari sampel berdistribusi normal. Nilai untuk OCB karyawan dengan tingkat signifikansi diperoleh data $0,907 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dengan menggunakan SPSS 23 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
Motivasi Kerja (X1)	0,955	1,047
Komitmen Organisasional (X2)	0,955	1,047

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada Tabel 4.13 sesuai dengan ketentuan uji multikolinieritas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 1,047 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antar variabel bebas tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

4.3.3 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Apabila $Sig < \alpha$ (0,05), maka model regresi tidak berbentuk linier.
2. Apabila $Sig > \alpha$ (0,05), maka model regresi berbentuk linier.

Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas

Variabel Bebas	Sig	Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Motivasi Kerja (X1) dan OCB (Y) Komitmen	0,362	0,05	Sig > Alpha	Linier
Organisasional (X2) dan OCB (Y)	0,063	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019.

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dan OCB (Y) sebesar 0,362 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikan untuk variabel Komitmen Organisasional (X2) dan OCB (Y) sebesar 0,063 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel karena

kedua variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari sampel tersebut linier.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,718	0,516

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Pada tabel 4.15 diperoleh nilai koefisien determinasinya R² (R Squares) sebesar 0,516 menunjukkan bahwa OCB (Y) dipengaruhi Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) sebesar 51,6% sedangkan 48,4% di pengaruhi oleh faktor/variabel lain. Hubungan Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap OCB (Y) adalah sebesar 0,718, hasil ini menunjukkan hubungan yang tinggi antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap OCB (Y).

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
<i>Constant</i> (OCB)	6,679	4,471
Motivasi Kerja	0,530	0,118
Komitmen Organisasional	0,334	0,125

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,679 + 0,530X_1 + 0,334X_2$$

Keterangan :

Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a = konstanta

b = koefisien regresi

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Komitmen Organisasional

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1 Konstanta sebesar 6,679 artinya jika Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) nilainya adalah 0, Kinerja nilainya adalah 6,679.
- 2 Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,530 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan X1 (Motivasi Kerja) maka akan menurunkan OCB sebesar 0,530. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan OCB, semakin besar pengaruh Motivasi Kerja maka semakin meningkat OCB Karyawan.
- 3 Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional (X2) sebesar 0,334 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan X2 (Komitmen Organisasional) maka akan meningkatkan OCB sebesar 0,334. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Komitmen Organisasional dengan OCB, semakin besar pengaruh Komitmen Organisasional maka semakin meningkat OCB Karyawan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t atau uji parsial yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitasnya $> 0,05$ maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) artinya koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) tidak berbeda dengan nol atau Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai OCB (Y).
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitasnya $< 0,05$ maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a) artinya koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel OCB (Y).

Hipotesis yang digunakan adalah :

Motivasi Kerja (X1) terhadap OCB (Y) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung

Hipotesis :

H_0 : Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap OCB (Y) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

H_a : Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap OCB (Y) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

Tabel 4.18 Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X1) dan OCB (Y)

Motivasi Kerja	t_{hitung}	Sig
(X1)	4,494	0,000

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 4,494 sedangkan t_{tabel} dengan dk (35-2) adalah 2,035. Jadi $t_{hitung} (4,494) > t_{tabel} (2,035)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kesimpulannya adalah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap OCB karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

Komitmen Organisasional (X2) terhadap OCB (Y) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung

Hipotesis :

H_0 : Komitmen Organisasional (X2) tidak berpengaruh terhadap OCB (Y) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

H_a : Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh positif terhadap OCB (Y) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

Tabel 4.19
Koefisien Regresi Komitmen Organisasional (X2) dan OCB (Y)

Komitmen	t_{hitung}	Sig
Organisasional (X2)	2,682	0,011

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019.

Terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,682 sedangkan t_{tabel} dengan dk (35-2) adalah 2,035. Jadi $t_{hitung} (2,682) > t_{tabel} (2,035)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kesimpulannya Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh terhadap OCB (Y) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis :

Ho : Motivasi Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) tidak berpengaruh terhadap OCB (Y) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

Ha : Motivasi Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) berpengaruh terhadap OCB (Y) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

Kriteria pengujian hipotesis :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.20 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
17,029	0,000

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019.

Terlihat bahwa F_{hitung} sebesar 17.029 > sedangkan F_{tabel} dengan nilai sebesar 3,28 jadi $F_{hitung} 17,029 > F_{tabel} 3,28$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap OCB.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap OCB. Dapat dilihat dibawah ini:

4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja terhadap OCB. Karyawan yang mendapatkan Motivasi Kerja yang baik maka perilaku OCB

karyawan akan baik sebaliknya ketika karyawan mendapatkan Motivasi Kerja yang baik maka perilaku OCB pun akan rendah.

Secara empiris komponen Motivasi Kerja yang terdiri dari kebutuhan berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, dan kebutuhan afiliasi telah dinilai mampu memberikan dorongan terhadap perilaku OCB karyawan oleh responden.

(Soentoro, 2013) Motivasi Kerja dapat mempengaruhi munculnya perilaku OCB karyawan, ketika karyawan termotivasi maka mampu membuat mereka merasa dihargai sehingga mampu memberikan pengaruh terhadap sikap mereka untuk menerima pekerjaan apapun dan melaksanakannya. Seperti yang dikemukakan George dan Jones dalam Antonio dan Sutanto (2013), bahwa karyawan yang memiliki perilaku yang baik, mau berusaha dan bekerja keras serta tidak mudah menyerah merupakan ciri-ciri dari perilaku OCB sehingga Motivasi Kerja yang tinggi sangat mempengaruhi timbulnya perilaku OCB organisasi.

Hal ini sejalan dengan Nazmah, Emy dan Sri Supriyantini (2014) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap OCB.

4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Komitmen Organisasional terhadap OCB. Komitmen Organisasional sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, yang artinya ketika komitmen karyawan

baik maka hal-hal yang berkaitan dengan kebaikan perusahaan akan baik, dan mendorong perilaku OCB menjadi baik juga.

Secara empiris komponen Komitmen Organisasional terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi akan menciptakan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan Komitmen Organisasional adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias terhadap rekan kerja untuk mencapai hasil yang optimal. Hal demikian dapat membuktikan bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif terhadap OCB karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yoga putrana (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang”, penelitian tersebut menyatakan bahwa Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

4.6.3 Pengaruh antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan

Hasil uji F terlihat pada tabel Anova diperoleh nilai $\text{sig} < \text{Alpha}$ membuktikan bahwa secara bersama terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap OCB Karyawan. Dengan adanya pemberian Motivasi Kerja yang baik maka dapat mendorong meningkatnya hubungan dan munculnya

sikap peduli terhadap rekan kerja. Dan komitmen karyawan terhadap organisasi akan menciptakan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data dan tujuan penelitian pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.
2. Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.
3. Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan oleh penelitian ini kepada PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung adalah :

1. Motivasi Kerja

- a. PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung sebaiknya memperhatikan dan memperbaiki kebutuhan motivasi terhadap prestasi karyawan, yaitu kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Pemberian pujian dan apresiasi terhadap prestasi dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan terkait tugas-tugas tertentu akan mempengaruhi meningkatnya perilaku OCB karyawan.
- b. PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung sebaiknya memperbaiki kebutuhan hubungan, Memperbaiki hubungan antara seluruh bagian

perusahaan akan memperbaiki motivasi hubungan yang dapat meningkatkan perilaku OCB karyawan.

- c. Pada kebutuhan akan kekuatan, memberikan saran serta memusyawarahkan pengambilan keputusan kepada rekan kerja dan atasan akan meningkatkan perilaku OCB karyawan.

2. Komitmen Organisasional

PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung sebaiknya memperhatikan Komitmen Organisasional karyawan terhadap perusahaan, peningkatan Komitmen Organisasional karyawan, membina karyawan, memberikan keleluasaan, serta memberikan rasa kepemilikan perusahaan bersama akan meningkatkan Komitmen Organisasional di PT. Pinus Merah Abadi. Peneliti memiliki saran agar PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung untuk lebih sering melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan, baik kegiatan di dalam maupun di luar perusahaan akan mendorong karyawan untuk merasa bahwa PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung adalah perusahaan yang terbaik untuk tempatnya bekerja. Meningkatkan Komitmen Organisasional dapat memperbaiki dan meningkatkan perilaku OCB karyawan PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung.

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Selain dari saran diatas yang berkaitan dengan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional, saran yang berkaitan dengan OCB adalah :

1. Memberi pelatihan dan musyawarah keputusan perubahan perusahaan akan meminimalisir kesulitan beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Mulai dengan lebih banyak saling mendengarkan, merespon, komunikasi antar karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan pimpinan lebih diperbaiki, tidak terlalu terbebani terhadap pekerjaannya, membuat tujuan bersama-sama karena tim,

duduk dan berbicara bersama untuk menyelesaikan sesuatu dan menjaga kebersamaan serta keharmonisan antar anggota perusahaan. Maka dengan sendirinya OCB dapat berjalan meningkat.

4. Untuk peneliti selanjutnya

Untuk dapat mengembangkan kembali variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dan akan lebih baik lagi jika menggunakan indikator variabel lainnya yang berbeda dengan peneliti yang sudah ada. Karena dalam penelitian ini hanya menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan SDM, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Batman, O. D. (1983). Job Satisfaction and The Good Soldier : The Relationship Between and Affect and Ampleyee. *Manajemen*, 26, 587–595.
- Brahmasari, A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Manajemen Dan Keiwrausahaan*, 10, 124–135.
- Chairy, S. (2002). Seputar Komitmen Organisasi. *Manajemen*.
- Erick, N., Sutanto, E. M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2007). TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI CV SUPRATEX.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartanto, E. (2016). Kuesioner Motivasi GKerja Model Frederick Herberg.
- Pln, P. T., Semarang, A. P. P., Dewanggana, B. D., Dhiana, P., Andi, P., & Haryono, T. (2016). ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) YANG BERDAMPAK PADA PRESTASI KERJA KARYAWAN, 2(2).
- Robbins. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Suryani, Ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis* (16th ed.). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

LAMPIRAN



KUESIONER

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA
KARYAWAN PT. PINUS MERAH ABADI BANDAR LAMPUNG**

Peneliti :

JEVO YOLANDA

NPM. 1312110093

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019

Bandar Lampung, 3 Februari 2019

Hal : **Mohon bantuan pengisian kuesioner**

Kepada Yth :

Bapak/Ibu :

Di

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Bandar Lampung. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penelitian skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program sarjana IIB Darmajaya Bandar Lampung. Konsentrasi manajemen SDM, tentang **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN PT. PINUS MERAH ABADI BANDAR LAMPUNG”**

Sehubungan dengan maksud diatas, saya mengharapkan bantuan bapak/ibu untuk bersedia mengisi instrumen ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak ada seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi bapak/ibu.

Bantuan dan partisipasi bapak.ibu merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Jevo Yolanda

Berikan tanda (✓) pada pertanyaan dibawah ini sesuai dengan keadaan dan situasi bapak/ibu pada saat ini,

I. Karakter Responden

a. Nama :

b. Usia

20-30

31-40

41-50

c. Pendidikan Terakhir

SMA

D3

S1

d. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

e. Status Perkawinan

Kawin

Belum Kawin

Isilah jawaban berikut sesuai pendapat saudara dengan memberikan tanda **Checklist** (✓). Adapun makna dalam kolom adalah sebagai berikut:

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

1. Motivasi kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil prestasi kerja yang karyawan hasilkan selalu mendapatkan pujian dan apresiasi dari atasan					
2	Pekerjaan yang saudara lakukan saat ini sangat menantang untuk memberikan prestasi yang maksimal					
3	Karyawan giat bekerja dikarenakan adanya kesempatan yang diberikan untuk menduduki posisi tertentu					
4	Tenaga yang karyawan keluarkan semaksimal untuk menunjang hasil kerja yang maksimal					
5	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja					
6	Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan perusahaan cair dan tidak kaku					
7	Hubungan kerjasama yang dilakukan demi kepentingan perusahaan					
8	Karyawan sering dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan oleh atasan					
9	Saudara sering memberikan saran kepada rekan kerja bilamana diperlukan untuk mempecepat proses penyelesaian pekerjaan					
10	Karyawan dalam pengambilan keputusan selalu memusyawarahkan dengan atasan dan rekan kerja					

1. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan memilih perusahaan ini sebagai tempat terbaik untuk bekerja daripada perusahaan lain					
2	Karyawan merasa masalah perusahaan adalah masalah Karyawan juga					
3	Karyawan bersedia untuk bekerja lebih dari yang diharapkan agar organisasi menjadi sukses					
4	Karyawan bersedia menerima semua jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan					
5	Karyawan merasa tidak mudah jika ingin berpindah ke perusahaan lain					
6	Karyawan merasa kondisi akan lebih baik ketika dalam sebagian karier Karyawan berada di dalam satu perusahaan saja					
7	Karyawan memiliki pilihan yang terbatas jika keluar dari perusahaan ini					
8	Jika Karyawan keluar dari perusahaan ini maka kerugian yang Karyawan alami lebih besar daripada manfaat yang Karyawan dapatkan					
9	Karyawan tetap bekerja di perusahaan ini karenatidak yakin perusahaan lain akan memberikan benefit yang lebih baik					
10	Jika Karyawan keluar dari perusahaan ini maka banyak hal dalam hidup Karyawan yang akan terganggu					

2. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan pernah dengan senang hati membantu teman kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan					

2	Karyawan rela untuk bekerja melebihi waktu yang diberikan oleh perusahaan					
3	Karyawan merasa puas dalam hati bila pekerjaan Karyawan selesai tepat pada waktunya					
4	Karyawan memanfaatkan waktu istirahat sebaik mungkin dan tidak melebihi waktu yang ditentukan					
5	Karyawan tidak menghabiskan waktu untuk mengadakan masalah-masalah yang tidak penting					
6	Karyawan tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan					
7	Karyawan selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan					
8	Karyawan tidak mengganggu atau menyalahgunakan hak masing-masing karyawan.					
9	Karyawan selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan perusahaan					
10	Karyawan tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan					

*** TERIMA KASIH BANYAK ATAS PARTISIPASINYA ***

Lampiran 2
Tabel 2.1
Tabulasi Data Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	34
2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	5	31
3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	31
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	30
5	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	30
6	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	25
7	2	3	4	2	4	3	3	3	4	3	31
8	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	26
9	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34
10	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	34
11	3	3	4	3	2	1	4	2	3	4	29
12	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3	32
13	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	26
14	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	28
15	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	34
16	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	31
17	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	31
18	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	32
19	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	26
20	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	35
21	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	26
22	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	34
23	3	3	5	3	2	4	4	4	4	4	36
24	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
25	4	2	5	3	3	3	3	3	4	4	34
26	3	3	4	2	3	2	4	4	2	4	31
27	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	31
28	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33
29	3	3	3	2	3	2	4	4	2	2	28
30	2	3	5	2	2	3	3	4	3	2	29
31	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	33
32	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
33	3	2	4	2	2	2	3	3	3	4	28
34	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	32
35	2	3	4	2	3	3	4	2	2	3	28

Tabel 2.2
Tabulasi Data Responden Variabel Komitmen Organisasi (X2)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	31
2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	26
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	30
4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	28
5	4	3	3	2	4	4	2	2	3	3	30
6	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27
7	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	22
8	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	27
9	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
10	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	27
11	3	4	4	3	4	2	4	2	3	3	32
12	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	31
13	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	27
14	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32
15	4	2	2	4	3	3	3	4	3	2	30
16	4	3	3	4	2	4	3	3	3	2	31
17	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	23
18	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	31
19	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	24
20	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
21	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	23
22	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	29
23	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	26
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	26
26	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	30
27	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	24
28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
29	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	24
30	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	30
31	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25
32	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	30
33	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	25
34	3	2	3	3	3	2	3	1	4	3	27
35	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	30

Tabel 2.3
Tabulasi Data Responden Variabel OCB (Y)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	34
2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	31
3	4	4	5	3	3	3	3	3	2	5	35
4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33
6	4	3	5	4	3	3	2	2	2	4	32
7	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	30
8	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	28
9	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	36
10	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	32
11	2	3	4	5	3	1	4	2	3	3	30
12	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	32
13	2	2	4	5	3	2	4	3	2	4	31
14	3	3	3	3	1	3	3	3	3	5	30
15	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	31
16	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
17	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	29
18	4	3	5	4	3	3	3	3	4	3	35
19	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	27
20	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	34
21	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	26
22	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	34
23	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	38
24	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33
25	2	2	5	4	2	3	3	3	4	3	31
26	4	3	4	5	3	2	4	4	2	3	34
27	3	3	3	3	2	3	4	5	4	3	33
28	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	36
29	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	31
30	4	3	5	5	2	3	3	4	3	3	35
31	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	34
32	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
33	3	2	4	4	2	2	3	3	3	4	30
34	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
35	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	32

Lampiran 3

Tabel 3.1

Deskriptif Data Berdasarkan Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	14	40.0	40.0	40.0
	31-40	18	51.4	51.4	91.4
	41-50	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel 3.2

Deskriptif Data Berdasarkan Jenis Kelamin

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	29	82.9	82.9	82.9
	PEEREMPUAN	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel 3.3

Deskriptif Data Berdasarkan Pendidikan

		PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	18	51.4	51.4	51.4
	D3	8	22.9	22.9	74.3
	S1	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel 3.4

Deskriptif Data Berdasarkan Status Perkawinan

		STATUS PERKAWINAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KAWIN	27	77.1	77.1	77.1
	BELUM KAWIN	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lampiran 4

Tabel 4.1

Deskriptif Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	28.6	28.6	28.6
	3	21	60.0	60.0	88.6
	4	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17.1	17.1	17.1
	3	19	54.3	54.3	71.4
	4	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	28.6	28.6	28.6
	4	22	62.9	62.9	91.4
	5	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	31.4	31.4	31.4
	3	20	57.1	57.1	88.6
	4	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	22.9	22.9	22.9
	3	21	60.0	60.0	82.9
	4	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	8	22.9	22.9	25.7
	3	23	65.7	65.7	91.4
	4	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.6	8.6	8.6
	3	17	48.6	48.6	57.1
	4	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	14.3	14.3	14.3
	3	21	60.0	60.0	74.3
	4	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	25.7	25.7	25.7
	3	18	51.4	51.4	77.1
	4	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	25.7	25.7	25.7
	3	14	40.0	40.0	65.7
	4	11	31.4	31.4	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel 4.2**Deskriptif Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X2)****Pernyataan X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	37.1	37.1	37.1
	3	17	48.6	48.6	85.7
	4	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	28.6	28.6	28.6
	3	20	57.1	57.1	85.7
	4	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	20.0	20.0	20.0
	3	24	68.6	68.6	88.6
	4	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	25.7	25.7	25.7
	3	21	60.0	60.0	85.7
	4	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17.1	17.1	17.1
	3	23	65.7	65.7	82.9
	4	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	8	22.9	22.9	25.7
	3	21	60.0	60.0	85.7
	4	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	11	31.4	31.4	34.3
	3	22	62.9	62.9	97.1
	4	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.7	5.7	5.7
	2	16	45.7	45.7	51.4
	3	16	45.7	45.7	97.1
	4	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	22.9	22.9	22.9
	3	24	68.6	68.6	91.4
	4	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	45.7	45.7	45.7
	3	18	51.4	51.4	97.1
	4	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel 4.3
Deskriptif Jawaban Responden Variabel OCB (Y)

Pernyataan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	20.0	20.0	20.0
	3	19	54.3	54.3	74.3
	4	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17.1	17.1	17.1
	3	21	60.0	60.0	77.1
	4	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	17.1	17.1	17.1
	4	23	65.7	65.7	82.9
	5	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	25.7	25.7	25.7
	4	21	60.0	60.0	85.7
	5	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	13	37.1	37.1	40.0
	3	20	57.1	57.1	97.1
	4	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
2	8	22.9	22.9	25.7
3	23	65.7	65.7	91.4
4	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	8.6	8.6	8.6
3	17	48.6	48.6	57.1
4	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	11.4	11.4	11.4
3	20	57.1	57.1	68.6
4	10	28.6	28.6	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	25.7	25.7	25.7
3	17	48.6	48.6	74.3
4	8	22.9	22.9	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.7	5.7	5.7
3	22	62.9	62.9	68.6
4	9	25.7	25.7	94.3
5	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Pernyataan X1.6	Pearson Correlation	.060	.261	.127	.118	.335*	1	-.116	.206	.184	-.179	.418**
	Sig. (1-tailed)	.366	.065	.233	.250	.025		.253	.117	.145	.152	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernyataan X1.7	Pearson Correlation	.153	.315*	.032	.175	-.023	-.116	1	.338*	.022	.256	.479**
	Sig. (1-tailed)	.190	.033	.429	.158	.449	.253		.024	.449	.069	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernyataan X1.8	Pearson Correlation	.052	.244	.144	-.015	.090	.206	.338*	1	.073	.198	.510**
	Sig. (1-tailed)	.384	.079	.205	.467	.304	.117	.024		.337	.127	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernyataan X1.9	Pearson Correlation	.191	-.116	.271	.250	-.004	.184	.022	.073	1	.306*	.500**
	Sig. (1-tailed)	.136	.253	.058	.074	.492	.145	.449	.337		.037	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Kuesioner X1.10	Pearson Correlation	.268	-.076	.411**	-.123	.068	-.179	.256	.198	.306*	1	.517**
	Sig. (1-tailed)	.060	.332	.007	.241	.349	.152	.069	.127	.037		.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.446**	.447**	.418**	.418**	.349*	.418**	.479**	.510**	.500**	.517**	1
	Sig. (1-tailed)	.004	.004	.006	.006	.020	.006	.002	.001	.001	.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Pernyataan X2.7	Pearson Correlation	.163	.175	.086	.207	.251	.164	1	.264	.207	.166	.580**
	Sig. (1-tailed)	.175	.157	.312	.116	.073	.173		.063	.117	.171	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernyataan X2.8	Pearson Correlation	.172	.089	-.130	.271	-.151	.406**	.264	1	.186	-.011	.487**
	Sig. (1-tailed)	.161	.306	.229	.057	.194	.008	.063		.142	.474	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernyataan X2.9	Pearson Correlation	.299*	.106	.245	.121	-.090	.099	.207	.186	1	.274	.514**
	Sig. (1-tailed)	.040	.272	.078	.244	.304	.285	.117	.142		.056	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernyataan X2.10	Pearson Correlation	.044	-.012	.255	.024	.266	.294*	.166	-.011	.274	1	.475**
	Sig. (1-tailed)	.402	.474	.070	.446	.061	.043	.171	.474	.056		.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.553**	.372*	.361*	.319*	.351*	.544**	.580**	.487**	.514**	.475**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.014	.017	.031	.019	.000	.000	.001	.001	.002	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Pernyataan Y.7	Pearson Correlation	-.181	.239	-.232	.246	.061	-.189	1	.418**	-.020	-.121	.284*
	Sig. (1-tailed)	.149	.084	.090	.077	.364	.138		.006	.454	.245	.049
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernyataan Y.8	Pearson Correlation	.283*	.236	-.144	.062	-.198	.243	.418**	1	.205	-.032	.511**
	Sig. (1-tailed)	.049	.086	.205	.362	.127	.080	.006		.119	.427	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernyataan Y.9	Pearson Correlation	-.113	-.062	.189	-.053	-.099	.249	-.020	.205	1	-.017	.344*
	Sig. (1-tailed)	.260	.362	.138	.382	.285	.075	.454	.119		.460	.021
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pernyataan Y.10	Pearson Correlation	.215	.093	.073	.087	.029	.083	-.121	-.032	-.017	1	.335*
	Sig. (1-tailed)	.108	.297	.338	.310	.435	.319	.245	.427	.460		.024
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.637**	.583**	.372*	.421**	.303*	.453**	.284*	.511**	.344*	.335*	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.014	.006	.038	.003	.049	.001	.021	.024	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Lampiran 6

Tabel 6.1
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.564	10

Tabel 6.2

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.576	10

Tabel 6.3

Hasil Uji Reliabilitas Variabel OCB (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.492	10

Lampiran 7

Tabel 7.1

Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MOTIVASI KERJA	.151	35	.041	.948	35	.101
KOMITIMEN ORGANISASI	.182	35	.005	.943	35	.067
OCB	.098	35	.200*	.985	35	.904

Lampiran 8

Tabel 8.1

Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja (X1) dan OCB (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * MOTIVASI KERJA	Between Groups	(Combined)	155.793	10	15.579	3.407	.007
		Linearity	107.996	1	107.996	23.616	.000
		Deviation from Linearity	47.797	9	5.311	1.161	.362
Within Groups			109.750	24	4.573		
Total			265.543	34			

Tabel 8.2

Hasil Uji Linieritas Komitmen Organisasi (X2) dan OCB (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * KOMITIMEN ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	149.843	10	14.984	3.108	.011
		Linearity	55.729	1	55.729	11.560	.002
		Deviation from Linearity	94.114	9	10.457	2.169	.063
Within Groups			115.700	24	4.821		
Total			265.543	34			

Lampiran 9

Tabel 9.1

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.679	4.471		1.494	.145	-2.428	15.787		
MOTIVASI KERJA	.530	.118	.566	4.494	.000	.290	.770	.955	1.047
KOMITIMEN ORGANISASI	.334	.125	.338	2.682	.011	.080	.588	.955	1.047

a. Dependent Variable: OCB

Lampiran 10

Tabel 10.1

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.485	2.005

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA ,KOMITIMEN ORGANISASI

Tabel 10.2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.679	4.471		1.494	.145
MOTIVASI KERJA	.530	.118	.566	4.494	.000
KOMITIMEN ORGANISASI	.334	.125	.338	2.682	.011

Lampiran 11

Tabel 11.1

Hasil Uji Regresi Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X1) dan OCB (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.908	3.887		3.578	.001
	MOTIVASI KERJA	.597	.126	.638	4.756	.000

a. Dependent Variable: OCB

Tabel 11.2

Hasil Uji Regresi Komitmen Organisasi (X2) dan OCB (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.694	4.284		4.597	.000
	KOMITIMEN ORGANISASI	.454	.153	.458	2.961	.006

a. Dependent Variable: OCB

Lampiran 12

Tabel 12.1

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.907	2	68.454	17.029	.000 ^b
	Residual	128.636	32	4.020		
	Total	265.543	34			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), KOMITIMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA

Lampiran 13

Tabel t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710

47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141

Lampiran 17

Tabel F

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

40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03