

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini penulis akan mengambil kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya, penulis merumuskan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Kesimpulan dan saran tersebut adalah sebagai berikut:

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis karakteristik demografi responden:

- a. Mayoritas responden pada penelitian ini adalah perempuan.
- b. Mayoritas responden pada penelitian ini berusia antara 20 sampai 30 tahun.
- c. Mayoritas responden pada penelitian ini berpendidikan SMU/SMK.
- d. Mayoritas responden pada penelitian ini telah bekerja selama 1 sampai 10 tahun.

2. Hasil analisis regresi:

a. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

- 1) Kepuasan kerja mampu memprediksi perubahan *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja mampu memprediksi perubahan *organizational citizenship behavior*.
- 2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

b. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

- 1) Komitmen organisasional mampu memprediksi perubahan *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasional mampu memprediksi perubahan *organizational citizenship behavior*.
- 2) Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

- 1) Kepuasan kerja dan komitmen organisasional mampu memprediksi perubahan *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional mampu memprediksi perubahan *organizational citizenship behavior*.
- 2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

- 3) Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

5.2. Implikasi Manajerial

Karyawan yang loyal pada organisasi merupakan aset penting bagi perusahaan. Loyalitas karyawan yang tinggi pada organisasi akan memberikan kontribusi positif pada pencapaian tujuan organisasi. Salah satu bentuk dari loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk berperilaku ekstra peran atau sering disebut dengan istilah *Organizational Citizenship Behaviour*. Kesediaan karyawan untuk secara sukarela mengerjakan tugas atau pekerjaan yang bukan merupakan bagian tugasnya merupakan perilaku positif yang harus ditingkatkan.

Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan perilaku ekstra peran /OCB. Ibrahim (2013); Chang *et al.*, (2011) dalam penelitiannya memberikan bukti yang nyata bahwa komitmen karyawan pada organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Intaraprasong *et al.*, (2012); Budiman (2014); Mohammad (2011) dalam penelitiannya menemukan bukti bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi OCB. Hasil penelitian ini juga memberikan dukungan pada beberapa penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada organisasi merupakan prediktor yang signifikan untuk meningkatkan OCB. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajerial untuk mengembangkan komitmen karyawan pada organisasi dan memperhatikan kebutuhan karyawan dengan memberikan

kepuasan dalam bekerja. Pihak manajemen harus meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi dan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja dengan mengimplementasikan beberapa strategi sumber daya manusia yang relevan dan sekiranya mampu meningkatkan perilaku ekstra peran dari karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki beberapa keterbatasan yaitu:

- Penelitian ini hanya dilakukan hanya pada 1 (satu) Sekolah Tinggi.

5.4. Saran

1) Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa karyawan yang puas dalam bekerja akan memiliki perilaku ekstra peran yang semakin tinggi. Karyawan akan bersedia mengerjakan tugas yang bukan merupakan bagian tugasnya secara sukarela. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan. Cara-cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain adalah dengan:

- a. Memberikan promosi jabatan kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Pihak manajemen harus melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala dan dilakukan secara transparan agar diketahui oleh seluruh karyawan mengenai kinerja

mereka dan siapa (karyawan) yang berhak memperoleh promosi jabatan.

- b. Pihak manajemen STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta sebaiknya melakukan supervisi yang memadai khususnya yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan karyawan yang harus diselesaikan. Supervisi yang dilakukan harus memperhatikan tugas, tanggungjawab dan wewenang yang dimiliki karyawan dengan tujuan supervisi yang dilakukan tidak mengganggu wewenang (seperti: pengambilan keputusan) yang dapat diambil oleh karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar karyawan memiliki kebebasan menjalankan tugas dan kewajibannya dengan lebih baik.
- c. Pihak manajemen harus dapat mengelola hubungan kerja khususnya hubungan antar rekan kerja dalam organisasi. Kualitas hubungan kerja yang semakin baik akan memberikan kontribusi pada peningkatan kepuasan karyawan dalam bekerja. Cara-cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan pertemuan rutin yang membahas mengenai pekerjaan, hubungan antar departemen (bagian), kebutuhan dan harapan karyawan.
- d. Motivasi dasar karyawan dalam bekerja adalah memperoleh gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berdasarkan hal tersebut maka pihak manajemen STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta harus dapat memberikan gaji yang besarnya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab karyawan, jabatan, serta kemampuan untuk

memenuhi kebutuhan hidup yang pantas atau layak sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

e. Perilaku ekstra peran ditentukan oleh seberapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan pada pekerjaannya. Karyawan yang bekerja sesuai dengan bidang keahliannya akan merasa nyaman dan senang dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta untuk menempatkan karyawan sesuai dengan ilmu dan ketrampilan yang dimilikinya. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar karyawan dapat mengaplikasikan ilmu dan ketrampilan yang dimilikinya dalam setiap pekerjaannya.

2) Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen pada organisasi yang tinggi memiliki perilaku ekstra peran yang semakin tinggi pula. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta untuk dapat meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Cara-cara yang dapat dilakukan antara lain adalah:

a. Menumbuhkan pemahaman dan keyakinan kepada setiap karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan kontribusi positif bagi diri sendiri, organisasi maupun orang lain. Pihak manajemen STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta melalui para pimpinan harus dapat memberikan motivasi dan pemahaman mengenai hal tersebut. Hal ini

penting untuk dilakukan dengan tujuan agar karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi.

b. Karyawan dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi khususnya untuk membesarkan atau memajukan organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka para karyawan dituntut untuk bekerja dengan lebih giat dan terlibat memberikan masukan dalam bentuk inovasi pengembangan organisasi.

c. Karyawan dituntut untuk setia pada perusahaan dengan tetap bekerja dalam perusahaan. Hal ini merupakan salah satu bentuk komitmen berkelanjutan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja.

3) Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya 1 (satu) Sekolah Tinggi. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada Sekolah Tinggi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Danan; Hasanbasri, 2007. Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Politeknik Kesehatan Banjarmasin. WPS No.2 Januari 2007 1st draft, Program Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- George, J.M. (1996). Group affective tone. in West, M.A. (Ed.), Handbook of Work Group Psychology, Wiley, New York, NY, pp. 77-94.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., dan Konopaske, Robert. 2009. *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. McGraw - Hill. New York.
- Griffin, R.W. (2004), Management, 7th edition, Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-15, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Istijanto, 2006, *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Jehad Mohammad ., Farzana Quoquab Habib., Mohmad Adnan Alias. (2011) Job Satisfaction And Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical Study At Higher Learning Institutions. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No. 2, 149–165, July.
- Jie Chen Peng, Su Fen Chiu (2010). *An Integrative Model Linking Feedback Environment and Organizational Citizenship Behavior*, Journal of Social Psychology, Vol 156, No6, Pags 582-607, 2010.
- Jogiyanto, 2013, *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, BPFE: Yogyakarta.
- Lung Tang. 2008. The Journal of Human Resource and Adult Learning Vol. 4, Num. 1.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1997 *Commitment in the worplace theory research and application*. California: Sage Publications.
- Meyer, P. John dan Allen, J. Natalie. 1991. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, Vol. 1, No. 1, pp. 61-89.

- Mohammad, Habib and Alias.2011. Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behavior: An Empirical Study At Higher Learning Institution. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, (Online), Jilid 16, No. 2 (http://web.usm.my/aamj/16.2.2011/AAMJ_16.2.7.pdf, diakses 8 September 2012)
- Mowday, R.T., L.W. Porter and R.M. Steers, 1982. Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New-York: Academic Press. pp: 24.
- Nawawi (1998), Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Jakarta; Prehalindo.
- Organ, D.W. & Konovsky, Mary (1988), Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Applied Psychology*, Vol 74. No.1.
- Organ, D. W., P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, P.M., S.B. MacKenzie, J.B. Paine and D.G. Bachrach, 2000. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3): 513-563.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S dan Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, U & Bougie, R. 2013. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Wiley.
- Sekaran, U. (2009), *Research Methods For Business Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku I Edisi 4*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Tabanick, B.G. & Fidell, L.S (1996). *Using Multivariate Statistic*. New York: harper Collins College Publishers.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Wahyuni. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sts Di Surabaya *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, Vol.2



DAFTAR LAMPIRAN



LAMPIRAN I KUESIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

STIKES BETHESDA YAKKUM

Di tempat.

Dengan Hormat,

Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan tesis, saya bermaksud mengadakan penelitian pada STIKES Bethesda Yakkum dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta. Sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian pasca sarjana pada Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Maka dengan segala kerendahan hati penulis, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah dilampirkan.

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan tesis. Disamping itu juga, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi penulis.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab semua pertanyaan yang ada secara jujur dan terbuka, mengingat data yang saya perlukan sangat besar sekali artinya. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Lydia Lumban Tobing

Data Responden

Berilah tanda *checklist* (✓) pada kotak yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin

- laki-laki perempuan

2. Usia

- 20-30 tahun 41-50 tahun
 31-40 tahun >50 tahun

3. Pendidikan Terakhir

- SMU/SMK S1
 Diploma S2

4. Lama Bekerja

- 1-10 tahun
 11-20 tahun
 >21 tahun

Petunjuk

Silahkan anda menjawab dengan memberi tanda silang (X) atau centang (✓) pada salah jawaban yang telah disediakan.

1. Kuesioner Kepuasan Kerja

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Puas

2 = Tidak Puas

3 = Netral

4 = Puas

5 = Sangat Puas

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Saya mempunyai kesempatan untuk mengatur pekerjaan saya.					
2.	Keahlian saya sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
3.	Karakteristik pekerjaan yang saya kerjakan membuat saya bangga terhadap STIKES Bethesda Yakkum.					
4.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan.					
5.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab.					
6.	Saya memperoleh kesempatan untuk dipromosikan.					
7.	Saya memperoleh kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi di STIKES Bethesda Yakkum.					
8.	Saya mendapatkan <i>reward</i> (hadiah) jika dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik.					
9.	Saya bisa bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja.					
10.	Saya mempunyai kesempatan untuk berdiskusi dengan rekan kerja.					
11.	Pengaturan ruang kerja sesuai dengan bidang kerja saya.					
12.	Fasilitas teknologi komunikasi di kantor saya mendukung bidang kerja saya.					
13.	Kondisi ketenangan suara di tempat kerja saya cukup tenang.					
14.	Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja tersedia di tempat kerja saya.					

2. Kuesioner Komitmen Organisasional

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di STIKES Bethesda Yakkum.					
2.	Saya menikmati bahasan mengenai STIKES Bethesda Yakkum dengan orang-orang di luar itu.					
3.	Saya merasa seolah-olah masalah STIKES Bethesda Yakkum adalah milik saya sendiri.					
4.	Saya mudah melekat pada organisasi lain seperti pada STIKES Bethesda Yakkum.*					
5.	Saya tidak merasa seperti 'bagian dari keluarga' pada STIKES Bethesda Yakkum.*					
6.	Saya tidak merasa terikat secara 'emosional' pada STIKES Bethesda Yakkum.*					
7.	STIKES Bethesda Yakkum memiliki banyak makna pribadi bagi saya.					
8.	Saya tidak memiliki rasa yang 'kuat' terhadap STIKES Bethesda Yakkum.*					
9.	Saya tidak takut atas kemungkinan apa yang terjadi jika saya keluar dari pekerjaan saya tanpa harus bersatu kembali.*					
10.	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan STIKES Bethesda Yakkum sekarang, bahkan jika saya berkeinginan.					
11.	Terlalu banyak dalam hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan STIKES Bethesda Yakkum sekarang.					
12.	Tidak terlalu sulit bagi saya untuk meninggalkan STIKES Bethesda Yakkum sekarang.*					
13.	Sekarang, tinggal dengan STIKES Bethesda Yakkum adalah masalah kebutuhan sebanyak keinginan.					

14.	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan dalam mempertimbangkan untuk meninggalkan STIKES Bethesda Yakkum.					
15.	Salah satu konsekuensi serius meninggalkan STIKES Bethesda Yakkum akan menjadi kelangkaan alternatif yang tersedia.					
16.	Salah satu alasan utama saya terus bekerja pada STIKES Bethesda Yakkum adalah bahwa meninggalkan akan memerlukan cukup pengorbanan pribadi dan organisasi lain tidak mungkin sesuai dengan manfaat secara keseluruhan yang saya miliki di sini.					
17.	Saya berpikir bahwa orang-orang hari ini terlalu sering pindah dari organisasi ke organisasi lain.					
18.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia pada organisasi.*					
19.	Lompat dari organisasi ke organisasi lain tidak terlihat tidak etis untuk saya.*					
20.	Salah satu alasan utama saya terus bekerja dalam organisasi ini adalah bahwa saya percaya loyalitas penting karena merupakan rasa kewajiban moral untuk tetap.					
21.	Jika saya mendapat tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain saya tidak akan merasa itu hak untuk meninggalkan STIKES Bethesda Yakkum .					
22.	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan terhadap satu organisasi.					
23.	Hal yang terbaik yaitu ketika orang-orang tinggal pada satu organisasi untuk sebagian besar karir mereka.					
24.	Saya tidak merasa menjadi 'perusahaan pria' atau 'perusahaan wanita' adalah bijaksana.*					

3. Kuesioner OCB

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Saya membantu ketika rekan kerja membutuhkan.					
2.	Bersedia untuk membantu karyawan baru.					
3.	Saya berusaha datang ke tempat kerja tepat waktu.					
4.	Saya menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan tugas saya di STIKES Bethesda Yakkum .					
5.	Saya bersedia bertanggung jawab jika ada/terjadi kegagalan dalam kerja tim.					
6.	Saya berusaha untuk menghindari konflik yang tidak perlu dalam STIKES Bethesda Yakkum .					
7.	Saya menerima dan menghormati peraturan dan kebijakan STIKES Bethesda Yakkum.					



LAMPIRAN II
JAWABAN KUESIONER

Case Summaries

	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan	Lama bekerja	KK.1	KK.2	KK.3	KK.4
1	2	2	4	1	5	4	4	4
2	1	1	3	1	4	4	4	4
3	1	3	1	1	4	4	4	4
4	1	3	1	1	4	4	4	4
5	2	3	1	3	3	3	4	3
6	2	2	1	3	3	3	3	3
7	2	1	1	1	5	5	4	5
8	2	4	4	3	4	4	4	4
9	1	2	1	1	4	4	3	3
10	2	1	4	1	4	4	4	3
11	2	4	2	1	5	4	4	5
12	2	4	2	1	4	4	4	4
13	2	4	1	1	4	4	3	4
14	2	4	4	3	4	4	4	3
15	2	1	3	1	4	4	3	4
16	1	1	1	1	3	3	4	3
17	1	4	1	1	4	4	4	4
18	1	1	3	1	5	5	5	5
19	1	2	1	2	4	3	4	4
20	2	2	4	2	4	4	4	4
21	1	2	4	1	3	3	3	4
22	2	2	2	2	4	4	4	4
23	2	1	3	1	4	3	3	4
24	2	1	2	1	5	4	4	5
25	2	1	3	1	4	3	3	4
26	1	1	2	1	3	4	4	4
27	2	2	3	2	4	5	4	4
28	2	1	3	1	5	4	4	4
29	2	1	3	1	5	4	4	5
30	2	2	3	1	4	4	4	3
31	2	3	3	2	4	3	4	4
32	2	1	4	1	5	4	4	4
33	2	4	4	3	4	3	4	4
34	1	3	1	2	4	3	3	4
35	1	4	1	3	3	4	4	4
36	2	4	1	3	4	5	4	5
37	2	2	3	1	4	3	4	4
38	1	4	4	3	4	5	4	4
39	2	4	4	3	4	4	4	3
40	1	4	4	2	4	4	4	4
41	2	1	2	1	4	4	4	4
42	2	1	3	1	4	4	4	4
43	1	3	2	2	4	4	3	4
44	1	2	3	1	4	4	4	4
45	2	2	3	1	4	4	4	4
46	2	4	4	3	5	4	4	4
47	1	2	1	1	4	4	4	4
48	1	2	1	1	5	5	4	5
49	1	2	1	1	4	4	3	3
50	1	2	1	1	4	4	4	3
51	2	2	4	2	4	4	4	4
52	2	1	1	1	4	4	5	4

Case Summaries

	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan	Lama bekerja	KK.1	KK.2	KK.3	KK.4
53	2	4	4	2	4	3	4	4
54	2	2	3	1	3	3	3	4
55	1	4	4	3	4	3	3	3
56	2	1	1	1	4	4	4	4
57	2	3	3	2	4	4	4	4
58	2	1	1	1	4	3	3	4
59	1	1	1	1	4	4	4	4
60	2	1	3	1	4	4	4	4
61	2	1	3	1	4	4	4	4
62	2	1	4	1	4	4	4	4
63	2	2	4	1	3	3	3	3
64	2	2	3	1	3	3	3	3
65	2	4	1	1	4	5	4	5
66	1	2	2	2	4	4	4	4
67	2	1	3	1	4	4	3	3
68	2	1	3	1	4	4	4	3

Case Summaries

	KK.5	KK.6	KK.7	KK.8	KK.9	KK.10	KK.11	KK.12	KK.13
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	5	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	5	4	4	3
5	3	3	4	3	4	4	4	4	4
6	3	3	3	4	3	3	3	2	3
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4
9	3	3	4	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	3	4	4	4	5
13	4	3	4	4	3	3	4	4	4
14	3	3	3	3	3	2	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5
16	3	3	3	3	3	4	4	4	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	3	5	3	5	5	3	5	5
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4
20	4	3	4	4	3	4	4	3	3
21	4	4	4	4	3	4	4	4	3
22	4	4	3	4	4	4	3	3	3
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	3	3	5	3	3	3
26	3	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4
29	4	4	4	5	5	3	4	4	4
30	3	3	4	3	3	3	3	3	4
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4
32	5	5	5	5	4	5	4	4	4
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4
34	4	4	3	3	3	3	3	4	4
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4
36	5	5	4	4	5	3	3	4	5
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4
38	4	5	5	4	4	4	4	4	4
39	3	3	3	3	3	3	3	3	4
40	4	4	3	4	3	4	4	4	3
41	4	4	4	3	4	4	4	4	4
42	4	5	4	5	5	5	4	4	4
43	4	4	4	4	5	4	4	4	3
44	4	4	4	3	3	3	3	4	4
45	4	3	3	4	3	4	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	3	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	3	4	4	4
50	3	3	4	3	3	3	3	3	4
51	3	4	3	4	4	4	4	4	5
52	4	4	3	4	4	4	4	4	5

Case Summaries

	KK.14	KO.1	KO.2	KO.3	KO.4	KO.5	KO.6	KO.7	KO.8
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	4	4	3	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
6	3	4	4	4	3	3	3	3	3
7	5	5	4	4	4	4	4	4	4
8	3	4	4	3	4	4	4	4	4
9	3	4	3	4	4	4	4	4	4
10	4	4	3	3	4	4	4	4	4
11	4	4	4	3	4	3	4	4	4
12	4	4	4	3	4	4	4	3	4
13	4	4	3	3	2	3	3	3	2
14	4	4	4	4	4	4	3	3	3
15	5	4	4	4	4	4	4	3	3
16	2	3	3	3	3	3	3	4	4
17	3	5	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	4	5	5	5	5	4	5
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	4	4	4	4	3
22	3	4	3	3	3	3	3	4	4
23	4	3	5	3	3	4	3	4	3
24	4	5	4	5	4	4	4	4	4
25	3	3	3	3	3	4	4	5	4
26	4	4	3	3	3	3	4	4	5
27	5	5	4	4	4	4	3	5	4
28	4	4	5	4	5	4	4	5	4
29	4	5	4	4	5	4	4	5	5
30	3	3	4	4	4	4	3	4	4
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4
32	4	4	5	5	4	5	4	4	4
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5
34	3	4	3	3	3	3	4	3	5
35	5	5	4	3	4	3	4	3	4
36	5	4	4	4	4	4	3	5	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	3	4	4	4	4	4	4
39	3	4	4	4	4	4	4	3	4
40	3	2	4	4	4	4	3	5	4
41	4	3	4	3	4	3	4	3	4
42	3	4	4	4	4	4	4	5	4
43	3	3	4	4	4	3	4	4	4
44	4	4	3	3	4	4	4	4	4
45	4	5	5	4	4	4	4	4	3
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	5	5	5	5	5	4	5	5
49	4	4	3	4	4	4	4	4	4
50	4	3	3	3	3	4	4	4	4
51	5	3	3	4	4	4	4	4	4
52	5	3	4	4	4	4	4	4	4

Case Summaries

	KK.14	KO.1	KO.2	KO.3	KO.4	KO.5	KO.6	KO.7	KO.8
53	4	4	4	5	4	4	3	4	4
54	3	4	4	5	4	4	4	3	4
55	4	3	3	3	3	3	4	4	3
56	4	4	4	4	4	3	4	3	4
57	4	4	4	5	4	4	5	5	5
58	3	3	3	3	2	3	3	3	3
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	3	4	5	4	5	4	4	5	4
61	4	4	4	5	4	4	4	5	5
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	3	3	4	4	4	4	4	3	4
64	4	4	4	3	4	4	4	5	5
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	3	4	4	4	4	4
67	3	4	4	4	4	4	3	3	3
68	4	4	5	5	3	3	4	4	5

Case Summaries

	KO.9	KO.10	KO.11	KO.12	KO.13	KO.14	KO.15	KO.16	KO.17
1	4	4	4	4	3	3	3	3	4
2	4	4	3	4	4	3	3	3	5
3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	4	3	3	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4
7	5	4	5	5	5	4	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	4	3	2	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4
11	4	4	4	3	5	5	5	4	4
12	4	4	4	4	3	3	5	4	3
13	3	2	3	3	3	3	3	2	3
14	3	3	3	3	3	3	4	3	4
15	3	3	3	4	5	5	4	5	3
16	4	4	3	4	3	3	3	3	4
17	4	4	4	4	5	4	4	4	3
18	4	5	5	4	4	4	4	4	3
19	4	4	4	3	4	3	2	3	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	3	3	2	3	3	3
22	4	4	3	4	3	4	4	3	4
23	4	3	3	3	4	3	3	4	3
24	5	5	4	5	4	5	4	4	4
25	5	5	4	3	5	2	4	3	4
26	3	3	3	4	3	3	4	4	3
27	5	4	4	4	5	4	4	4	5
28	5	5	4	3	5	5	5	4	4
29	5	4	4	4	5	3	4	5	4
30	4	4	3	2	2	1	2	2	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3
32	5	3	3	3	3	3	3	3	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	3	3	2	3	3	3	4
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4
36	5	4	4	4	5	4	4	5	4
37	4	4	3	3	3	3	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	3	4	4	3	4
40	5	4	4	4	5	4	5	5	5
41	4	4	3	4	4	3	3	3	3
42	4	4	3	4	3	3	4	4	4
43	4	4	3	4	4	3	4	4	4
44	4	5	4	4	3	3	5	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	4	4	5	4	4	5	4
47	4	4	4	4	4	4	3	3	4
48	4	5	5	5	5	5	5	4	4
49	4	5	4	5	5	4	4	4	4
50	4	4	3	3	2	1	2	3	5
51	5	3	5	5	5	4	5	4	4
52	4	4	3	4	4	4	4	4	4

Case Summaries

	KO.9	KO.10	KO.11	KO.12	KO.13	KO.14	KO.15	KO.16	KO.17
53	5	4	5	5	5	5	4	5	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	3
55	3	3	3	4	4	3	3	3	4
56	4	4	3	4	4	4	5	5	4
57	5	5	5	5	5	3	5	5	4
58	2	3	3	3	3	3	3	4	3
59	4	4	3	3	3	3	3	3	5
60	5	5	4	3	5	5	5	4	4
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	4	4	4	4	4	4	3	4	4
63	4	3	3	2	2	2	3	2	4
64	4	3	3	4	3	3	3	3	4
65	4	4	4	4	3	4	4	3	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	3	3	3	3	3	3	3	4
68	5	5	4	4	5	4	5	4	4

Case Summaries

	KO.18	KO.19	KO.20	KO.21	KO.22	KO.23	KO.24	OCB.1	OCB.2
1	4	4	3	4	4	4	4	4	3
2	5	4	5	4	4	4	4	3	4
3	5	4	3	3	3	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
5	4	4	3	3	3	4	4	3	2
6	4	3	4	4	4	4	4	3	3
7	4	4	4	5	5	5	4	4	4
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	5	4	4	4	4	4	4
10	3	3	4	5	4	4	4	4	5
11	4	4	4	4	4	4	3	5	4
12	3	3	4	4	4	4	4	4	4
13	2	3	2	3	3	3	3	3	4
14	3	3	4	4	4	4	4	3	3
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	4	4	4	4	4	3	4
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	5	5
19	4	3	3	4	4	4	4	3	4
20	4	4	5	4	4	4	5	4	4
21	4	4	4	4	4	3	3	3	4
22	3	3	4	4	5	4	4	3	4
23	3	3	3	3	3	3	3	4	4
24	4	3	3	4	4	4	4	5	4
25	3	3	4	4	4	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	5	3
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4
29	5	4	5	5	5	5	3	4	4
30	3	3	3	3	3	4	4	3	3
31	3	3	4	4	4	4	4	3	4
32	5	4	5	5	5	5	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4
37	4	4	3	5	5	5	4	4	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	3	3	3	4	3	4	4
40	5	4	4	4	4	5	4	4	4
41	5	5	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	5	4	4	4	3	4	4	4
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	3	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	5	5	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	5	5
49	4	4	4	3	4	4	4	4	4
50	4	4	5	4	4	4	4	3	3
51	4	4	3	4	4	4	4	5	4
52	4	4	4	3	4	4	4	5	4

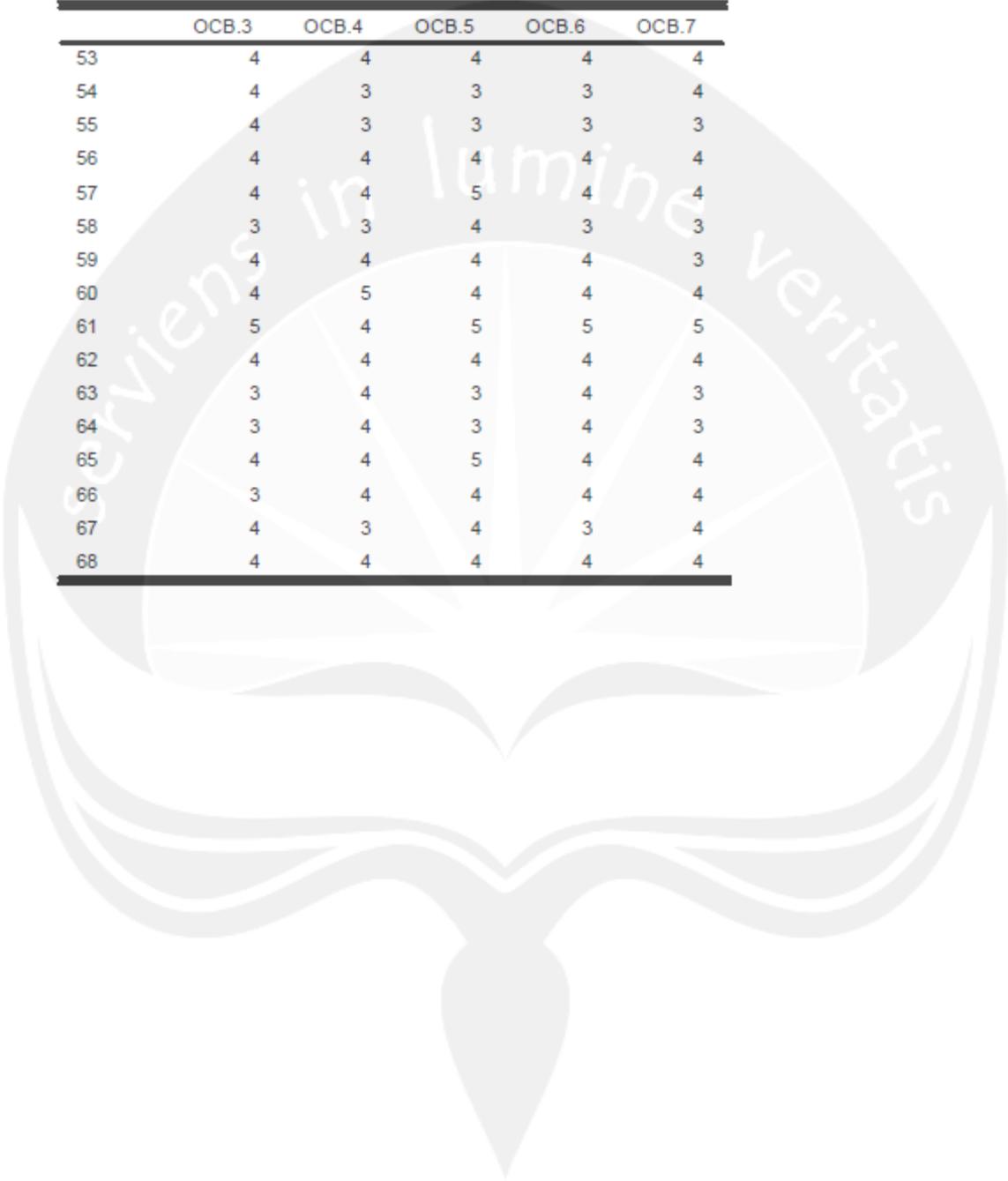
Case Summaries

	KO.18	KO.19	KO.20	KO.21	KO.22	KO.23	KO.24	OCB.1	OCB.2
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	2	3	3	3	3	4	4	4	4
55	4	4	3	3	3	3	3	3	4
56	3	4	4	4	4	4	4	4	3
57	5	5	5	5	5	4	5	4	4
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	4	4	4	4	4	3	4	4	4
60	4	3	4	4	3	4	4	4	4
61	5	4	4	3	4	3	4	5	5
62	3	4	4	4	4	4	3	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	3
64	3	3	3	3	3	4	4	4	4
65	4	3	3	3	4	4	4	5	4
66	4	4	4	3	4	3	4	4	4
67	3	3	3	4	4	4	4	3	3
68	4	3	4	4	4	5	5	4	4

Case Summaries

	OCB.3	OCB.4	OCB.5	OCB.6	OCB.7
1	4	4	4	4	3
2	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
6	3	3	4	4	3
7	4	4	5	5	5
8	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	4
10	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4
12	4	4	3	3	4
13	3	3	3	3	4
14	3	4	3	3	4
15	4	4	4	4	4
16	3	3	3	4	4
17	4	4	4	4	4
18	5	5	4	4	5
19	4	3	4	4	4
20	4	4	4	4	4
21	3	3	4	3	4
22	4	4	3	2	4
23	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4
25	3	4	4	3	4
26	4	4	4	4	4
27	3	4	5	5	4
28	4	4	4	4	5
29	4	4	4	5	5
30	3	3	4	3	4
31	4	4	3	3	4
32	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4
34	4	4	3	4	4
35	4	3	4	4	4
36	5	4	5	4	4
37	3	3	4	4	4
38	4	4	4	4	4
39	3	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4
42	5	5	5	4	4
43	4	4	4	5	4
44	4	4	3	4	4
45	4	4	3	3	4
46	4	4	4	4	5
47	4	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5
49	4	4	3	3	4
50	3	4	4	4	3
51	4	5	4	3	4
52	4	4	4	4	4

Case Summaries



	OCB.3	OCB.4	OCB.5	OCB.6	OCB.7
53	4	4	4	4	4
54	4	3	3	3	4
55	4	3	3	3	3
56	4	4	4	4	4
57	4	4	5	4	4
58	3	3	4	3	3
59	4	4	4	4	3
60	4	5	4	4	4
61	5	4	5	5	5
62	4	4	4	4	4
63	3	4	3	4	3
64	3	4	3	4	3
65	4	4	5	4	4
66	3	4	4	4	4
67	4	3	4	3	4
68	4	4	4	4	4

Frequencies

Frequency Table

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	33.8	33.8	33.8
	Perempuan	45	66.2	66.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 tahun	24	35.3	35.3	35.3
	31 - 40 tahun	21	30.9	30.9	66.2
	41 - 50 tahun	7	10.3	10.3	76.5
	> 50 tahun	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU/SMK	22	32.4	32.4	32.4
	Diploma	8	11.8	11.8	44.1
	S1	21	30.9	30.9	75.0
	S2	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 10 tahun	45	66.2	66.2	66.2
	11 - 20 tahun	12	17.6	17.6	83.8
	> 21 tahun	11	16.2	16.2	100.0
Total		68	100.0	100.0	





LAMPIRAN III
VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO.1	88.81	77.679	.437	.913
KO.2	88.84	78.466	.426	.913
KO.3	88.85	76.247	.583	.910
KO.4	88.82	76.177	.663	.909
KO.5	88.88	78.971	.444	.912
KO.6	88.87	79.102	.470	.912
KO.7	88.74	76.944	.526	.911
KO.8	88.74	76.735	.594	.910
KO.9	88.57	75.592	.628	.909
KO.10	88.75	75.504	.601	.909
KO.11	88.99	74.970	.685	.908
KO.12	88.90	75.736	.585	.910
KO.13	88.87	72.415	.626	.909
KO.14	89.12	74.284	.541	.911
KO.15	88.87	74.117	.619	.909
KO.16	88.94	74.056	.649	.908
KO.17	88.75	79.384	.364	.914
KO.18	88.87	76.415	.520	.911
KO.19	89.01	78.433	.443	.912
KO.20	88.85	77.381	.480	.912
KO.21	88.84	78.167	.455	.912
KO.22	88.78	78.145	.525	.911
KO.23	88.78	78.951	.436	.913
KO.24	88.81	79.381	.452	.912

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
92.71	83.315	9.128	24

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB.1	23.32	4.700	.613	.767
OCB.2	23.37	5.311	.484	.790
OCB.3	23.35	5.068	.612	.768
OCB.4	23.31	5.291	.555	.779
OCB.5	23.29	5.226	.482	.791
OCB.6	23.37	5.072	.518	.785
OCB.7	23.22	5.398	.533	.783

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.21	6.793	2.606	7

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK.1	50.26	21.899	.514	.864
KK.2	50.43	21.621	.516	.864
KK.3	50.49	22.433	.463	.866
KK.4	50.38	20.717	.703	.854
KK.5	50.43	21.024	.672	.856
KK.6	50.40	21.168	.632	.858
KK.7	50.35	21.963	.475	.866
KK.8	50.47	22.133	.417	.869
KK.9	50.37	20.564	.621	.858
KK.10	50.41	21.947	.414	.870
KK.11	50.41	22.634	.405	.869
KK.12	50.38	21.553	.533	.863
KK.13	50.40	21.258	.526	.864
KK.14	50.46	20.700	.568	.861

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
54.28	24.742	4.974	14



LAMPIRAN IV

REGRESI HASIL OLAHAN DATA

(SPSS 15)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: OCB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.578	.24180

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.429	1	5.429	92.865	.000 ^a
	Residual	3.859	66	.058		
	Total	9.288	67			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.780	.324		2.410	.019
	Kepuasan kerja	.801	.083	.765	9.637	.000

a. Dependent Variable: OCB

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen organisasional	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: OCB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.584	.24026

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasional

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.478	1	5.478	94.907	.000 ^a
	Residual	3.810	66	.058		
	Total	9.288	67			

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasional

b. Dependent Variable: OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.982	.300		3.279	.002
	Komitmen organisasional	.752	.077	.768	9.742	.000

a. Dependent Variable: OCB

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen organisasional, Kepuasan kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: OCB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.710	.20043

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.677	2	3.338	83.106	.000 ^a
	Residual	2.611	65	.040		
	Total	9.288	67			

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

b. Dependent Variable: OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.208	.287		.725	.471
	Kepuasan kerja	.487	.089	.464	5.462	.000
	Komitmen organisasional	.464	.083	.474	5.573	.000

a. Dependent Variable: OCB



Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan kerja	Komitmen organisasi onal	OCB
N		68	68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.8771	3.8627	3.8866
	Std. Deviation	.35529	.38032	.37233
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.076	.143
	Positive	.100	.076	.143
	Negative	-.139	-.063	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.149	.627	1.176
Asymp. Sig. (2-tailed)		.142	.827	.126

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan kerja	.598	1.671
	Komitmen organisasional	.598	1.671

a. Dependent Variable: OCB

Coefficient Correlations^a

Model			Komitmen organisasional	Kepuasan kerja
1	Correlations	Komitmen organisasional	1.000	-.634
		Kepuasan kerja	-.634	1.000
	Covariances	Komitmen organisasional	.007	-.005
		Kepuasan kerja	-.005	.008

a. Dependent Variable: OCB

Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Kepuasan kerja	Komitmen organisasional
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.018	-.024
		Sig. (2-tailed)	.	.884	.843
		N	68	68	68
	Kepuasan kerja	Correlation Coefficient	-.018	1.000	.703**
		Sig. (2-tailed)	.884	.	.000
		N	68	68	68
	Komitmen organisasional	Correlation Coefficient	-.024	.703**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.843	.000	.
		N	68	68	68

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



LAMPIRAN V

SURAT KETERANGAN DARI OBJEK PENELITIAN