

MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PENGARUHNYA TERHADAP PERILAKU *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP (OCB)* PADA PT. ROYAL PROFESSIONAL CLEANERS DI JIMBARAN

Oleh :

Tettie Setiyarti¹

Ida Bagus Ngurah Wimpascima²

Putu Eka Suastika Intari³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap perilaku *organizational citizenship*. Hipotesis dari penelitian ini adalah: (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship* karyawan operasional pada PT. Royal Professional Cleaners, (2) Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship* karyawan operasional pada PT. Royal Professional Cleaners. Populasi dan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Royal Professional Cleaners yang berjumlah 54 orang. Teknik sampling atau metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus atau metode sensus.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda (output SPSS Versi 16.0) menunjukkan hipotesis 1 terbukti bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Perilaku *Organizational Citizenship* (Y) karyawan operasional PT. Royal Professional Cleaners, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,518 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternative (H_a). Hipotesis 2 terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship* dengan t_{hitung} sebesar 5,533 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternative (H_a).

Kata kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja dan Perilaku *Organizational Citizenship*

1 Dosen STIMI Handayani Denpasar

2 Dosen STIMI Handayani Denpasar

3 Mahasiswa STIMI Handayani Denpasar

ABSTRACT

Purpose Of Research husband for a review to know and analyze the impact of employee motivation and satisfaction of the citizens of Conduct Against the organization. Hypothesis From Husband research is: (1) Motivation significant effect of Conduct Against citizens employee organization operational ON PT. Cleaning professionals kingdom, (2) a significant effect on employee job satisfaction against employee organization Behavior citizens operational ON PT. Professional Cleaners kingdom. POPULATION And respondents hearts Research husband is All employees of PT. The professional cleaners kingdom around 54 orangutans. The sampling technique OR The hearts sampling method used research technique census OR husband is a census method.

Based on the results of hypothesis testing using multiple linear regression analysis (SPSS output Version 16.0) 1 Proved hypothesis suggests that a significant positive effect And Against Against Organizational Citizenship Behavior variable (Y) operational employees of PT. Cleaning professionals kingdom, with Value thitung 3518 WITH A significance level of 0.001 <0.05. Then the null hypothesis (H0) Research hearts husband rejected And RECEIVE alternative hypothesis (Ha). Hypothesis 2 proved that a positive effect on job satisfaction and organizational citizenship behavior is exhibited significantly Against WITH THE thitung 5,533 0,000 significance value <0.05. Then the null hypothesis (H0) Research hearts husband rejected And RECEIVE alternative hypothesis (Ha).

Keywords : *Motivation, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior*

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya sangat penting di dalam suatu organisasi, baik organisasi besar maupun organisasi kecil. Sumber Daya Manusia (SDM) paling menentukan dibandingkan dengan mesin atau sumber perangkat apapun yang ada dalam organisasi itu. Hal ini dapat dibuktikan misalnya peralatan canggih yang ada telah disediakan oleh suatu organisasi tidak akan berarti apa-apa bila tidak dioperasikan oleh orang-orang sesuai dengan kompetensinya.

Sehubungan dengan hal tersebut permasalahan Sumber Daya Manusia, sebenarnya dapat ditinjau dari dua aspek, yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah Sumber Daya Manusia (penduduk). Aspek kuantitas Sumber Daya Manusia tanpa disertai dengan kualitas baik akan menjadi beban pembangunan maupun beban suatu organisasi. Sedangkan kualitas menyangkut kemampuan baik kemampuan fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan pembangunan atau organisasi di bidang apapun, maka peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan suatu persyaratan utama.

A. Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan

potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Simamorang (2007) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan program psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan motivasi melibatkan gerakan fisik dan mental.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut teori kebutuhan, seseorang mempunyai motivasi kalau dia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dengan kehidupannya. Kebutuhan yang telah terpenuhi bukan lagi menjadi motivator, kebutuhan adalah kekurangan yang dialami individu pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisiologis (kebutuhan akan makanan, tempat tinggal, keselamatan dan keamanan). Juga kebutuhan psikologi (rasa memiliki, penghargaan dan perwujudan/aktualisasi diri). Adapun indikator dari motivasi adalah (dalam Udiyana, 2011):

1. Kebutuhan akan prestasi, merupakan pernyataan responden karyawan didasarkan pada kebutuhan akan prestasi. Kebutuhan ini dapat dipenuhi melalui kesempatan karyawan untuk berkembang lebih lanjut, sehingga potensinya dapat dimanfaatkan secara maksimal.
2. Kebutuhan berafiliasi, merupakan pernyataan responden karyawan operasional tentang kebutuhan akan perasaan diterima oleh lingkungan kerjanya, dihormati, dihargai dan kebutuhan merasa dilibatkan dalam aktivitas organisasi.
3. Kebutuhan berkuasa, merupakan pernyataan responden karyawan operasional tentang kebutuhan akan kekuasaan dengan mengerahkan semua kemampuan untuk mencapai kekuasaan atau kedudukan terbaik.

Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Proses mental ini merupakan pembentukan persepsi pada diri seseorang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.

Teori kebutuhan dasar McClelland, mungkin paling tepat diterapkan untuk memahami karier-karier organisasi perusahaan dan manajer. Mereka mengenal ketiga kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan untuk berhasil, berkuasa, dan saahabat. Namun realita yang ada, cenderung berat sebelah entah terhadap keberhasilan, kekuasaan, atau bersahabat.

B. Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Handoko (dalam Edy Sutrisno, 2009), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak

dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (dalam Edy Sutrisno, 2009). Berikut adalah indikator dari kepuasan kerja (Udiyana, 2011) :

1. Ganjaran yang pantas, merupakan pernyataan dari karyawan atas jumlah ganjaran atau reward yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran yang diterima serta kebijakan promosi.
2. Kebijakan kerja, merupakan pernyataan dari karyawan tentang sejauh mana kebijakan kerja dari pimpinan dianggap menantang, menarik dan memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menerima tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan.
3. Suasana kerja, yaitu pernyataan dari karyawan mengenai situasi dan kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, hubungan antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan dalam melaksanakan tugas operasional kesesuaian kerja dan kejelasan uraian pekerjaan.
4. Lingkungan kerja, adalah pernyataan dari karyawan tentang segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan kerjanya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan itu.

C. Perilaku *Organizational Citizenship*

Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) menjelaskan OCB sebagai perilaku bebas, tidak berkaitan langsung atau eksplisit dengan *system reward* dan secara keseluruhan dapat menaikkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi.

Terdapat beberapa alasan mengapa perilaku *organizational citizenship* begitu penting untuk dimunculkan karena memicu beberapa perilaku konkrit, yaitu: tindakan menjaga kekayaan organisasi secara bersama-sama, munculnya pendapat konstruktif untuk mengembangkan organisasi, adanya kemauan untuk mengembangkan keterampilan dan tanggung jawab pribadi, menciptakan iklim yang baik dalam organisasi, dan mengembangkan aktivitas yang kooperatif (Udiyana, 2011). Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan suatu perilaku atau sikap sukarela yang dilakukan atas kemauan karyawan sendiri, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikator dari perilaku *organizational citizenship* adalah:

1. *Altruism*, adalah pengutamaan/berorientasi kepentingan orang lain dengan perilaku dari karyawan
2. *Conscientiousness*, adalah karyawan memiliki perilaku cermat, dan teliti dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan sehingga kinerjanya diatas standar minimum yang disyaratkan.
3. *Civic Virtue*, adalah perilaku karyawan berorientasi selalu mengutamakan kepentingan organisasi diatas kepentingan individu maupun kelompok.
4. *Sportmanship*, adalah mengindikasikan perilaku karyawan selalu berperilaku santun, terbuka dan sportif sehingga dapat menghindari konflik tidak perlu, mengambil hikmah dari kejadian buruk dan tidak memperbesar persoalan kecil.

5. *Coutersky*, adalah perilaku karyawan selalu menaruh hormat, santun dan berempati kepada karyawan dan atasan.

Merujuk kepada permasalahan dan teori diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap perilaku *organizational citizenship*. Hubungan ketiga variabel dapat digambarkan sebagai dinamika psikologis pada bagian berikut.

Performa kerja maupun produktivitas karyawan sering kali dikaitkan sebagai pengaruh dari kepuasan kerja. Begitu juga dengan munculnya perilaku *organizational citizenship* pada karyawan merupakan hasil dari kepuasan dirasakan oleh karyawan terhadap pekerja dan organisasinya, bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama perilaku *organizational citizenship* karyawan.

Menurut teori kebutuhan, seseorang mempunyai motivasi kalau dia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dengan kehidupannya. Kebutuhan yang telah terpuaskan bukan lagi menjadi motivator, kebutuhan adalah kekurangan yang dialami individu pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisiologis (kebutuhan akan makanan, tempat tinggal, keselamatan dan keamanan). Juga kebutuhan psikologi (rasa memiliki, penghargaan dan perwujudan/aktualisasi diri).

Saat individu termotivasi dan puas, maka individu tersebut akan berusaha untuk melakukan aktifitas pekerjaan yang lebih baik lagi, bahkan pekerjaan yang bukan menjadi tugas utamanya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap tenang dalam bekerja, mempunyai motivasi bekerja yang tinggi dalam menghadapi pekerjaan yang banyak dan memiliki kondisi mental dan fisik yang menunjang dalam bekerja. Selain itu, ia juga dapat bekerja dengan nyaman dan tenang dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja serta mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dengan berbagai situasi.

Berdasarkan uraian diatas, muncul hipotesis: (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship*, (2) kepuasan kerja karyawan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship*.

II. METODE

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah satu variabel terikat (*Dependent*) yaitu perilaku *organizational citizenship* dan dua variabel bebas (*Independent*) yaitu motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 karyawan operasional. Dari jumlah 54 orang responden penulis mengambil keseluruhannya untuk digunakan sebagai sampel. Sehingga, teknik sampling atau metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus atau metode sensus.

Metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan skala likert dimana responden menyatakan tingkat sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju mengenai berbagai pernyataan tentang perilaku, objek, orang atau kejadian.

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu

yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Cara mengukur validitas dengan melakukan korelasi antarskor butir pertanyaan dengan skor total variabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator dinyatakan valid (Ghozali, 2006).

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk mengukur reliable apabila memiliki koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,6 atau 60% maka kuesioner dinyatakan reliable (Ghozali, 2006). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* dengan Teknik Belah Dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus *Spearman Brow*.

Uji Asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian ini banyak atau tidak kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

C. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel dependendan variabel independen. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau tidak yaitu, dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan membandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Ghozali, 2006).

D. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) . Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

E. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *Variance* dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2006).

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui perubahan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi dan produktivitas kerja dengan rumus (Ghozali, 2006).

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

G. Uji Hipotesis (Uji t Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2007).

Urutan pengujiannya adalah sebagai berikut :

Ho : $\beta = 0$, Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel perilaku *organizational citizenship*.

Ha : $\beta > 0$, Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel perilaku *organizational citizenship*.

H. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja karyawan, terhadap semangat perilaku *organizational citizenship*., yang dinyatakan dalam persentase dengan rumus sebagai berikut:

$$D = r^2 \cdot 100\%$$

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Royal Professional Cleaners yang beralamat di Jl. Kediri 36A, Tuban adalah salah satu unit dari Ramayana Group, dimana Ramayana Group memiliki beberapa anak perusahaan seperti hotel, minimarket, *restaurant*, spa, *laundry & dry cleaning* di Bali. Royal Professional Cleaners beroperasi mulai tahun 2001, yang saat ini merupakan salah satu perusahaan *laundry & dry cleaning* terbesar di Bali. Saat ini, Royal Professional Cleaners memiliki 11 counter diantaranya di wilayah Denpasar, Badung dan Nusa Dua. Royal Professional Cleaners selain memberikan kualitas *laundry & dry cleaning*, juga memberikan pelayanan *Home Delivery Service* atau pelayanan langsung ke rumah – rumah pelanggan.

Adapun visi dan misi dari PT. Royal Professional Cleaners adalah menjadi perusahaan terkemuka dalam industri *laundry* dan *dry cleaning* selain itu juga membantu pelanggan dalam merawat pakaian khususnya pakaian dengan bahan-bahan tertentu. Memberikan pengetahuan tentang *laundry* dan *dry cleaning* dan bagaimana menjaga pakaian berbahan khusus. Dibawah ini akan dijelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian.

Hasil pengujian validitas untuk indikator kuesioner variabel motivasi, kepuasan kerja dan perilaku *organizational citizenship* beserta dengan masing-masing indikator untuk setiap variabel dapat dikatakan bahwa semua data valid dengan jumlah sampel atau responden sebanyak 54 orang, terlihat pada tabel III.1 dibawah ini:

Tabel III.1 Uji Validitas

Variabel	Koefisien (Pearson Correlation)	Probabilitas (Sig.)	
X ₁	X _{1,1}	0,603**	0,000
	X _{1,2}	0,604**	0,000
	X _{1,3}	0,726**	0,000
	X _{1,4}	0,789**	0,000
	X _{1,5}	0,692**	0,000
	X _{1,6}	0,763**	0,000
	X _{1,7}	0,620**	0,000

X ₂	X _{2,1}	0,520**	0,000
	X _{2,2}	0,728**	0,000
	X _{2,3}	0,448**	0,001
	X _{2,4}	0,748**	0,000
	X _{2,5}	0,729**	0,000
	X _{2,6}	0,774**	0,000
	X _{2,7}	0,636**	0,000

Y	Y ₁	0,391**	0,002
	Y ₂	0,688**	0,000
	Y ₃	0,378**	0,000
	Y ₄	0,688**	0,000
	Y ₅	0,637**	0,000
	Y ₆	0,421**	0,001
	Y ₇	0,526**	0,000
	Y ₈	0,330*	0,000
	Y ₉	0,469**	0,002

Pada tabel III.2 dibawah terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* dari tiap-tiap konstruk lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk tersebut reliabel atau handal.

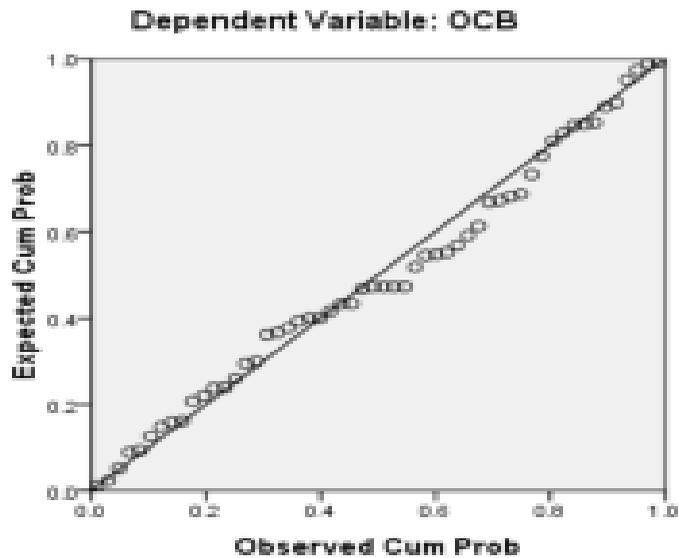
Tabel III.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha's
Motivasi (X ₁)	0,812
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,765
Perilaku <i>Organizational Citizenship</i> (Y)	0,614

1. Uji Normalitas

Pada gambar III.1, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi penelitian ini memenuhi asumsi uji normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar V.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel III.3 Uji Multikolinieritas

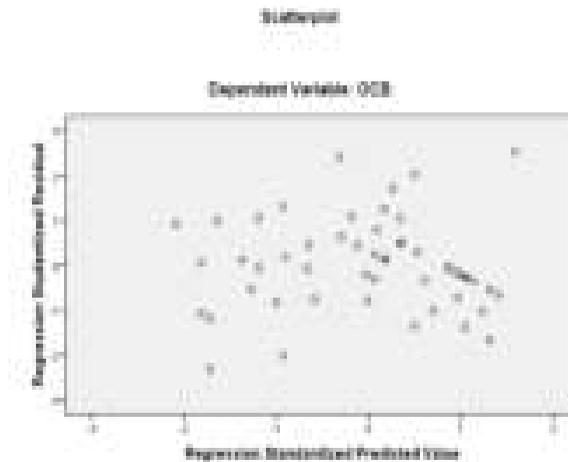
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi (X1)	.915	1.093
Kepuasan Kerja	.915	1.093

a. Dependent Variable: OCB

Dari tabel III.3 di atas, terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih kecil dari 10%, yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih besar dari 95%. Maka dari itu dinyatakan tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan gambar III.2 di bawah maka dapat dilihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar III.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel III.4 mengenai hasil uji regresi linier berganda dengan program *SPSS for Windows*, maka dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,126 + 0,341X_1 + 0,527X_2$$

Tabel III.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
	(Constant)	8.126	3.603
1	Motivasi (X1)	.341	.097
	Kepuasan Kerja	.527	.095

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel III.5 dibawah dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t adalah sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} pada variabel Motivasi (X_1) adalah sebesar 3,518 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena $t_{hitung} 3,518 > t_{tabel} 2,008$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Nilai t_{hitung} pada variabel Kepuasan Kerja (X_2) adalah sebesar 5,533 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $t_{hitung} 5,533 > t_{tabel} 2,008$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel III.5 Uji Hipotesis (Uji t Parsial)

Model	t	Sig.
(Constant)	2.255	.028
1 Motivasi (X1)	3.518	.001
Kepuasan Kerja	5.533	.000

a. Dependent Variable: OCB

Dari tabel III.6 dibawah terlihat tampilan output SPSS model *Summary* besarnya *R Square* adalah sebesar 0,538. Hal ini berarti hanya 53,8 persen variasi perilaku *organizational citizenship* (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya (100% - 53,8% = 46,2%) dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel III.6 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.733 ^a	.538	.520

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: OCB

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Perilaku *Organizational Citizenship* (Y)

Data tabel V.8 Uji Validitas, menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} dari masing-masing variabel lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,268 dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,05. Dengan hasil pengujian, indikator kode $X_{1,1}$ r_{hitung} -nya sebesar 0,603, $X_{1,2}$ sebesar 0,604, $X_{1,3}$ sebesar 0,726, $X_{1,4}$ sebesar 0,789, $X_{1,5}$ sebesar 0,692, $X_{1,6}$ sebesar 0,763, dan $X_{1,7}$ sebesar 0,620. Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah **valid**. Pada tabel V.9 Uji Reliabilitas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari tiap-tiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau handal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel Motivasi (X₁) *Cronbach Alpha*-nya sebesar 0,812. Berdasarkan tabel V.11 dapat dilihat bahwa nilai koefisien (α) 8,126 dan koefisien regresi variabel Motivasi (X₁) yaitu sebesar 0,341. Hubungan variabel motivasi memiliki koefisien 0,341. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship* dengan arah pengaruh dua arah atau positif, semakin kuat pengaruh variabel kepuasan kerja maka akan membawa dampak kuat pada meningkatnya perilaku *organizational citizenship* (OCB) karyawan pada PT. Royal Professional Cleaners. Bermaknanya koefisien regresi parsial variabel motivasi dapat ditinjau dari hasil uji t pada taraf nyata $\alpha = 0,05$, dimana sebesar 2,255 dengan tingkat

signifikansi 0,028. Karena $t_{hitung} 3,518 > t_{tabel} 2,008$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship* dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya motivasi mempengaruhi perilaku *organizational citizenship* karyawan PT. Royal Professional Cleaners di Jimbaran.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Perilaku *Organizational Citizenship* (Y)

Data tabel V.8 Uji Validitas, menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} dari masing-masing variabel lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,268 dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,05. Dengan hasil pengujian, indikator kode $X_{2,1}$ r_{hitung} -nya sebesar 0,520, $X_{2,2}$ sebesar 0,728, $X_{2,3}$ sebesar 0,448, $X_{2,4}$ sebesar 0,748, $X_{2,5}$ sebesar 0,729, $X_{2,6}$ sebesar 0,774 dan $X_{2,7}$ sebesar 0,636. Pada tabel V.9 Uji Reliabilitas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari tiap-tiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau handal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel Kepuasan Kerja (X_2) *Cronbach Alpha*-nya sebesar 0,765. Berdasarkan tabel V.11 dapat dilihat bahwa nilai koefisien (α) 8,126 dan koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_2) yaitu sebesar 5,533. Hubungan variabel kepuasan kerja memiliki koefisien positif 0,527. Hal ini berarti kepuasan kerja mempengaruhi perilaku *organizational citizenship* dengan arah pengaruh dua arah atau positif, semakin kuat pengaruh variabel kepuasan kerja maka akan membawa dampak kuat pada meningkatnya perilaku *organizational citizenship* (OCB) karyawan operasional pada PT. Royal Professional Cleaners. Bermaknanya koefisien regresi parsial variabel kepuasan kerja dapat ditinjau dari hasil uji t pada taraf nyata $\alpha = 0,05$, dimana sebesar 5,789 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship* dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya kepuasan kerja mempengaruhi perilaku *organizational citizenship* karyawan pada PT. Royal Professional Cleaners.

Kemudian untuk variabel perilaku *organizational citizenship* (Y) sesuai dengan tabel V.8 Uji Validitas, menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} dari masing-masing variabel lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,268 dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,05. Dengan hasil pengujian, indikator kode Y_1 r_{hitung} -nya sebesar 0,421, Y_2 sebesar 0,512, Y_3 sebesar 0,513, Y_4 sebesar 0,548, Y_5 sebesar 0,513, Y_6 sebesar 0,446, Y_7 sebesar 0,571, Y_8 sebesar 0,581 dan Y_9 sebesar 0,410. Pada tabel V.9 Uji Reliabilitas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari tiap-tiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau handal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel perilaku *organizational citizenship* (Y) *Cronbach Alpha*-nya sebesar 0,614.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil pengujian Susatyo Yuwono, Kartika Putri Susanto dan Verry Ferdiana yaitu: hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik regresi berganda menunjukkan bahwa hipotesis 1 terbukti bahwa ada hubungan yang sangat signifikan motivasi dan kepuasan kerja dengan perilaku *organizational citizenship* (OCB) ditunjukkan

dengan koefisien korelasi $r_{x_1 \times y}$ sebesar 0,694 dan $p = 0,000$. Hipotesis 2 juga terbukti bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi dengan perilaku *organizational citizenship* (OCB) ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{x_1 y}$ sebesar 0,546 dan $p = 0,000$. Hipotesis 3 terbukti bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan perilaku *organizational citizenship* (OCB) ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{x_2 y}$ sebesar 0,635 dan $p = 0,000$.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- A. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Perilaku *Organizational Citizenship* (Y) karyawan operasional PT. Royal Professional Cleaners, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,518 dengan tingkat signifikansi 0,001.
- B. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Perilaku *Organizational Citizenship* (Y) karyawan operasional PT. Royal Professional Cleaners, dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,533 dengan tingkat signifikansi 0,000.
- C. Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda maka didapat persamaan garisnya sebagai berikut: $Y = 8,126 + 0,341X_1 + 0,527X_2$

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-1. Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariatif Dengan Program SPSS*, Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu S. P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi ke-13. Cetakan ke-17. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Organ, D.W, Podsakoff P.M, dan Maxkenzie S.B, 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication, Inc.
- Robbins S.P. dan Judge, T.A, 2007. *Organizational Behavior* 12th ed. Pearson Prentice-Hall.
- Sugiyono, 2007. *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan kelima, Bandung: Alfabeta.
- Susatyo Yuwono, Kartika Putri dan Verry Ferdiana, 2013. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jurnal Manajemen SDM, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diakses dari website http://eprints.ums.ac.id/26993/9/02_NASKAH_PUBLIKASI.pdf. Diunduh 6 Maret 2015.
- Udiyana Ida Bagus Gede, 2011. *Perilaku Organizational Citizenship, Strategi Membangun Daya Saing SDM Perhotelan*. Cetakan Ke-1. Denpasar: Paramita.