

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Alumni Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Provinsi Banten

Enong Rostiawati

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Banten,
Jl. Raya Lintas Timur Km. 4, Karangtanjung, Pandeglang, Provinsi Banten 4255

difasrostiawati@gmail.com

Abstract

Abstract: Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a variable that can be influenced by job satisfaction. This study aims to determine the effect of job satisfaction variables on Organizational Citizenship Behavior OCB alumni level IV leadership training in Banten Province. This research uses a quantitative approach through survey methods. Data analysis technique used is simple linear regression. The population in this study were 40 respondents and the sample used was 40 respondents. Determination of the sample using total sampling techniques or samples taken from the entire study population. The results of the analysis and interpretation of research data show that the value of the regulatory coefficient of influence on job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) alumni of leadership training level IV is 0.740 thus it can be concluded that job satisfaction has a direct positive effect on Organizational Citizenship Behavior alumni training, meaning that improvement of satisfaction in IV level leadership training is 0.740. work has an impact on improving Organizational Citizenship Behavior for training alumni, So Organizational Citizenship Behavior for training alumni can be achieved through job satisfaction.

Keywords: *Job satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Leadership Training Alumni Level IV*

Abstrak

*Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Alumni Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dan sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Penentuan sampel menggunakan teknik total sampling atau sampel diambil dari keseluruhan populasi penelitian. Hasil analisis dan interpretasi data penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Alumni Diklat Kepemimpinan Tingkat IV sebesar 0,740 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior* alumni diklat, artinya bahwa perbaikan kepuasan kerja berdampak pada peningkatan *organizational citizenship behavior* alumni diklat, Jadi *Organizational Citizenship Behavior* Alumni Diklat Dapat Dicapai Melalui Kepuasan Kerja.*

Kata Kunci: *Kepuasan kerja, Organizational Citizenship Behavior, Alumni Diklat Kepemimpinan Tingkat IV.*

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) secara garis besar dapat dikelompokkan dalam dua jenis diklat yaitu diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklatpim) merupakan bagian dari diklat dalam jabatan. Diklatpim ini dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Lebih lanjut, PP Nomor 101 tersebut menjelaskan diklat dalam jabatan terdiri dari: diklatpim tingkat IV diperuntukkan bagi jabatan eselon IV, diklatpim tingkat III bagi jabatan eselon III, diklatpim tingkat II bagi jabatan eselon II, dan diklatpim Tingkat I bagi jabatan eselon I. Hal ini sesuai dengan Peraturan Kepala LAN (Lembaga Administrasi Negara) Nomor 17, 18, 19, dan 20 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat I, II, III, dan IV.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan bagi aparatur melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 yaitu tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten, dan Peraturan Gubernur Nomor 83 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) merupakan bagian dari tatanan pemerintah di daerah yang memegang peranan penting dalam sistem pemerintahan yaitu sebagai fasilitator dan dinamisator. Sebagai salah satu organisasi publik BPSDMD dalam menjalankan peranannya dituntut untuk mampu meningkatkan kompetensi aparatur sehingga manajemen aparatur pemerintahan yang lebih efisien, efektif, bersih, dan akuntabel dapat terwujud.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) sebagai *learning centre*, mempunyai tanggung jawab untuk mewujudkan sosok sumber daya aparatur atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki keunggulan komparatif maupun keunggulan kompetitif, maka salah satu kewajiban BPSDMD adalah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat) PNS.

Tujuan, sasaran, dan kompetensi dalam penyelenggaraan diklatpim tingkat IV menurut Perkalan (Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara) Nomor 20 tahun 2015 adalah mengembangkan kompetensi kepemimpinan pejabat struktural eselon IV yang akan berperan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansinya masing-masing. Sedangkan sasaran penyelenggaraan diklat kepemimpinan tingkat IV adalah dihasilkannya lulusan (alumni) yang memiliki kemampuan memimpin pada jenjang jabatan struktural eselon IV serta alumni diharapkan mampu menunjukkan peningkatan Kinerja.

Alumni diklat memiliki peranan yang sangat vital sebagai pejabat eselon IV. Untuk itu diperlukan perilaku kerja ekstra peran sebagai motivator, inovator, fasilitator dan pembimbing karena segala aspek yang berkaitan dengan peran pejabat eselon IV pada akhirnya turut mempengaruhi output organisasi yang bersangkutan. Mengingat perannya yang sangat vital, maka sudah selayaknya suatu organisasi melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan *organizational citizenship behavior (ocb)* pegawai negeri sipil itu sendiri.

Pada dasarnya *OCB* merupakan perilaku anggota organisasi yang sifatnya suka rela di luar *job description*. *Job description* atau uraian pekerjaan merupakan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi, dan dapat dijelaskan pula bahwa *job description* merupakan rincian pekerjaan yang berisi informasi menyeluruh tentang tugas/kewajiban, tanggung jawab dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan *organizational citizenship behavior (ocb)* sehingga mampu mendayagunakan potensi OPD (Organisasi Perangkat Daerah) di Pemerintah Daerah Provinsi Banten. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku anggota organisasi yang merupakan kontribusi positif individu terhadap organisasinya. Beberapa perilaku *OCB* diantaranya: perilaku menolong orang lain, perilaku *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, perilaku patuh terhadap aturan-aturan dan patuh terhadap prosedur-prosedur di tempat kerjanya.

Menurut Griffin dan Moorhead, menyatakan bahwa, "*Organization citizenship refers to behavior of individuals who make a positive overall contribution to the organization* (Moorhead, 2014) *Organizational citizenship behavior (ocb)* mengacu kepada perilaku seorang individu yang memberikan dampak positif kepada organisasinya. Griffin dan Moorhead memberikan contoh dengan membandingkan dua orang pegawai yang memiliki kualitas yang sama dalam sebuah pekerjaannya, tetapi salah satu dari pegawai tidak bersedia bekerja sampai larut dan hanya mau bekerja sesuai jam kerjanya, sedangkan salah seorang yang lain bersedia bekerja sampai larut meskipun itu di luar jam kerjanya, pegawai juga bersedia membantu bosnya kapanpun dibutuhkan. Menurut Griffin tipe individu yang kedua memiliki perilaku kewarganegaraan organisasi atau *OCB* yang lebih baik.

Organizational citizenship behavior (OCB) menjadi salah satu bukti adanya kerjasama yang solid di dalam sebuah organisasi. *OCB* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara hakiki dapat meningkatkan efektivitas organisasi. *OCB* dapat mengurangi terjadinya perselisihan dan meningkatkan efisiensi pekerjaan. Dengan demikian secara tidak langsung perilaku tersebut dapat menumbuhkan hasil yang positif bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) eselon IV.

Data empiris hasil wawancara yang dilakukan ditemukan beberapa permasalahan *OCB* alumni diklat. Permasalahan *OCB* tersebut diduga dipengaruhi oleh lima faktor penentu, yaitu: (1) perilaku pegawai dalam bekerja kurnag mementingkan kepentingan orang lain sebesar 35%; (2) ketelitian dalam bekerja sebesar 68%; (3) kontribusi terhadap isu-isu organisasi sebesar 78%, dan (4) sikap sportif dalam bekerja sebesar 84%.

Berdasarkan data empiris permasalahan *OCB* alumni diklat kepemimpinan tingkat IV pada pemerintah daerah Provinsi Banten tersebut belum maksimal hal ini dikarenakan Provinsi Banten pada saat ini sedang bertumbuh dan mengalami perkembangan pembangunan yang sangat pesat dengan penambahan jumlah penduduk yang terus meningkat oleh sebab itu *OCB* alumni diklat sebagai pejabat eselon IV sangat dibutuhkan oleh pemerintah Provinsi Banten sebagai upaya peningkatan kualitas pelayanan publik.

Dari data faktual tersebut di atas, jelaslah terlihat bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* alumni diklat kepemimpinan tingkat IV belum terpenuhi, hal ini dikarenakan beberapa faktor yang diduga mempengaruhi, yaitu: kepuasan kerja. Kepuasan

kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap, ungkapan emosi dan hasil persepsi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai kepuasan kerja cenderung merasa positif, menyukai dan menghargai pekerjaan sebaik mungkin. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Dengan mengkaji alasan di atas, maka melalui penelitian ini penulis ingin meneliti apakah benar *OCB* alumni diklat kepemimpinan tingkat IV dipengaruhi oleh kepuasan kerja? Diharapkan dengan tumbuh kembangnya *OCB* maka kinerja juga akan meningkat sehingga akan mendukung tercapainya tujuan organisasi perangkat daerah (OPD) yang berkualitas.

1. Analisis Kebaruan (Novelty) dalam Penelitian

Sebuah penelitian dikatakan baik jika menemukan unsur temuan baru (kebaruan/novelty), sehingga memiliki kontribusi baik bagi keilmuan maupun bagi kehidupan. Untuk menemukan kebaruan dalam penelitian ini penulis akan memaparkan hasil temuan riset dari para peneliti sebelumnya, temuan riset tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Naheed Sultana, Osaid Rabie, Mariam Farooq and Ayesha Amjad. *“The Impact of Perceived Supervisor Support on OCB: The Moderating Effect of Introversion.”* The Lahore Journal of Business 5 : 1 (2016). Naheed Sultana, Osaid Rabie, Mariam Farooq and Ayesha Amjad melakukan penelitian di tahun 2013 dengan objek penelitian pegawai yang bekerja di sektor pendidikan di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

This research the extent to which introversion moderates the relationship between perceived supervisor support and organizational citizenship behavior (OCB). Based on a sample of 586 employees working in Pakistan’s education sector, we find that introverts have a positive moderating effect on the indirect relationship between perceived supervisor support, work engagement and OCB. This suggests that supervisor support fosters work engagement and, in turn, OCB. (Naheed Sultana, Osaid Rabie, 2016)

Penelitian tersebut menjelaskan bahwa introversi memoderasi hubungan antara persepsi dukungan pengawas dan perilaku warga organisasi (*OCB*). Berdasarkan sampel 586 karyawan yang bekerja di sektor pendidikan Pakistan, bahwa introvert memiliki efek moderasi positif pada hubungan tidak langsung antara persepsi dukungan supervisor, keterlibatan kerja dan *OCB*. Ini menunjukkan bahwa dukungan pengawas memupuk keterlibatan kerja dan, pada gilirannya, *OCB*.

Samanvitha Swaminathan. *“Job Satisfaction As A Predictor Of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study Institute of Management.* Volume 7 ,Number 1 2013. Samanvitha dan Bharathidasan melakukan penelitian ini pada tahun 2013 dengan objek penelitian adalah dosen dan dekan pada fakultas seni dan sains di India. Hasil penelitiannya ditemukan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor perilaku kewarganegaraan organisasi (*OCB*)

OCB yang dimiliki pegawai sebenarnya juga merupakan prestasi kerja yang berkontribusi terhadap kemajuan organisasi. *OCB* seorang pegawai akan muncul jika aspek psikologisnya dan fisiknya terpenuhi sehingga secara emosional dapat menciptakan kesenangan dalam bekerja dan menimbulkan gairah bekerja dan hal ini akan berpengaruh

terhadap peningkatan *OCB*, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dr. Sayyed Akbar Nilipour Tabatabaei, Farima Takapoo, Ali leilaeyou pada tahun 2015 berjudul, "The Effective of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior" Hasil penelitian menunjukkan bahwa: "The results disclosed that if job satisfaction is increased, organizational citizenship behavior is enhanced significantly." (Dr. Sayyed Akbar Nilipour Tabatabaei, Farima Takapoo, n.d.2015.) Hasilnya mengungkapkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat, maka perilaku kewarganegaraan organisasi (*OCB*) dapat ditingkatkan secara signifikan.

R.Saxena. "Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior". *Int. J. Manag. Bus. Res.*, 5 (1), 19-30, Winter 2015.

Saxena melakukan penelitian pada tahun 2015 dengan objek penelitian karyawan sektor jasa manufaktur. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen pada variabel dependen, yaitu, ada dampak yang signifikan dari keterlibatan kerja dan komitmen organisasi pada *OCB*.

Sintha Wahjusaputri. 2018. "Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior", *Indonesian Journal of Educational Review*, Vol. 5, No.1. hh. 167-173. Sintha Wahjusaputri melakukan penelitian ini pada tahun 2015 dan objek penelitiannya adalah seluruh fakultas di Universitas Muhamadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta. Dari penelitian itu menunjukkan bahwa kepuasan kerja Sebagai prediktor perilaku kewarganegaraan organisasi

Arif Partono Prasetio, Syahrizal Siregar, Bachruddin Saleh Luturlean. "The Effects Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior" dalam *Jurnal Siasat Bisnis* Vol. 19 No. 2, Juli 2015. 99-108. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil analisis dari temuan riset di atas belum ditemukan adanya penelitian tentang *OCB* Alumni Diklat PIM Tingkat IV dengan demikian penulis beranggapan bahwa jarang ada peneliti yang melakukan riset terhadap *organizational citizenship behavior* Alumni Diklat PIM Tingkat IV. Oleh karena itu penulis menegaskan bahwa hasil penelitian berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Alumni Diklat PIM Tingkat IV adalah sebuah kebaruan atau kekinian (*novelty*) dari penelitian ini.

Kajian Literatur

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

OCB merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi. *OCB* adalah perilaku yang bersifat suka rela terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. melibatkan beberapa perilaku individu yang meliputi perilaku menolong sesama anggota organisasi, kerelaan melakukan pekerjaan tambahan, menjunjung prosedur dan aturan kerja.

Organizational Citizenship Behavior merupakan kontribusi positif individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan *reward* dari kinerja yang tinggi. *OCB* melibatkan beberapa perilaku di antaranya: menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra dan patuh terhadap aturan-aturan serta prosedur-prosedur di tempat kerja.

OCB memiliki peranan penting dalam menunjang kinerja organisasi yang mendorong individu untuk bekerja membantu mencapai tujuan organisasi.

Hal tersebut senada dengan pernyataan atau ungkapan yang disampaikan oleh Newstorm dan Davis, bahwa:

Organizational citizenship behavior as an employee who are organizational citizens engage in postive social acts designed to help others, such as volunteering their efforts on special projects, sharing their time and resources, and work proactively with others. They also are expected to use their talents and energies fully to help the organization achieve its goals of efficiency and effectiveness. (John W. Newstrom and Keith Davis.2002. hal. 252).

Maksud dari pernyataan di atas dapat dijelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku pegawai dan sebagai anggota organisasi terlibat dalam kerja untuk membantu orang lain, seperti menjadi relawan dalam upaya membantu pekerjaan khusus, secara suka rela, berbagi waktu dan sumber daya dan secara proaktif bekerjasama dengan orang lain. Pegawai yang memiliki kewarganegaraan organisasi juga diharapkan untuk dapat menggunakan bakat dan energi sepenuhnya untuk membantu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Mc Shane dan Glinow mendefinisikan *organizational citizenship behavior (ocb)* sebagai berikut:

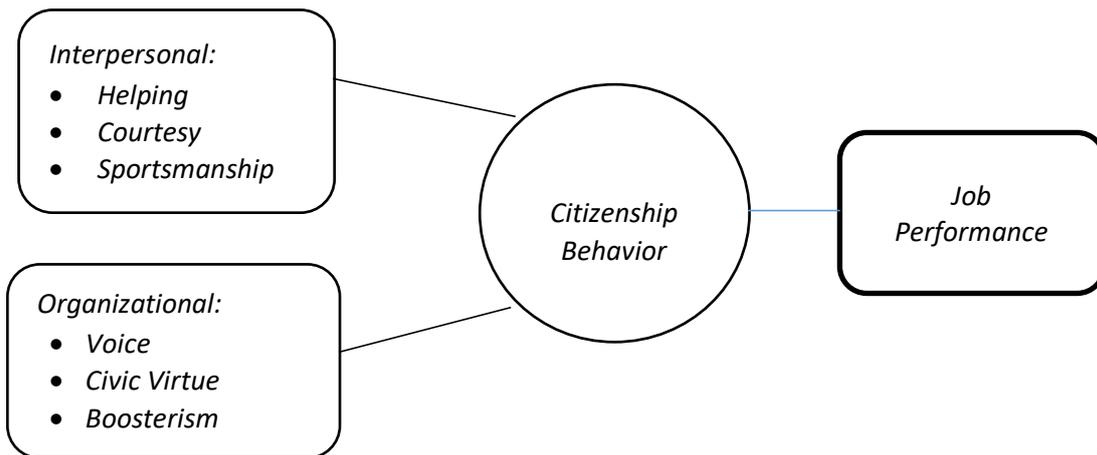
Organizational citizenship behavior (OCB) is various forms of cooperation and helpfulness to others that support the organization's social and psychological context. In other words, companies require contextual performance along with task performance.OCB represent cooperation and helpfulness toward the organization in general. These include supporting the company's public image, taking discretionary action to help the organization avoid potential problems, offering ideas beyond those required for your own job, attending voluntary fuctions that support the organization, and keeping up with new development in the organization (Steven L. McShane and Marry Ann Von Glinow, 2010 hal. 17).

Pendapat di atas menjelaskan *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang terlibat dalam berbagai bentuk kerjasama dan menolong orang lain dalam organisasi yang menudukung konteks sosial dan konteks *psychological* organisasi.

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Daerah Provinsi Banten membutuhkan kinerja kontekstual bersama dengan kinerja tugas. *Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan bentuk kerjasama yang dapat menolong suatu organisasi, dapat mendukung citra publik organisasi, mengambil tindakan diskresi untuk membantu organisasi menghindari potensi masalah, menawarkan ide-ide luar biasa yang diperlukan untuk pekerjaan sendiri, bertindak secara suka rela mendukung organisasi, dan menjaga perkembangan organisasi.

Selain itu ada pengertian lain mengenai *organizational citizenship behavior (OCB)*. Griffin and Moorhead mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai berikut: "*Organization citizenship refers to behavior of individuals who make a positive overall contribution to the organization* (Moorhead.2014.hal.80) Griffin dan Moorhead mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* mengacu kepada perilaku seorang individu yang memberikan dampak positif kepada organisasinya.

Lebih lanjut (Colquitt, 2015) menjelaskan tipe *citizenship behavior* yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Tipe OCB (Colquitt, 2015. h.46)

Berdasarkan gambar di atas Colquitt, LePine dan Wesson menjelaskan bahwa: *”The first category of citizenship behavior is the one with which you're most likely to be familiar interpersonal citizenship behavior. Such behaviors benefit coworkers and colleagues and involve assisting, supporting, and developing other organizational members in a way that goes beyond normal job expectation. for example 1) helping involve assisting, coworkers who have heavy workloads. 3) courtesy refers to keeping coworkers informed about matters that are relevant to them. 2) Sportsmanship involves maintaining a good attitude with coworkers, even when they've done something annoying or when the unit going through tough times (Colquitt, 2015 h.39).*

Colquitt, LePine dan Wesson menjelaskan bahwa kategori pertama dari perilaku kewarganegaraan adalah perilaku kewarganegaraan interpersonal. *“interpersonal citizenship behavior going beyond normal job expectations to assist, support, and develop coworkers and colleagues.”* Perilaku kewarganegaraan interpersonal merupakan pekerjaan yang melampaui harapan normal untuk membantu, mendukung, dan mengembangkan rekan kerja dan kolega seperti: 1) *Helping* (membantu) berperilaku menolong rekan kerja yang punya beban kerja berat; 2) *Courtesy* (sopan santun) berperilaku sopan dalam memberi informasi kepada rekan kerja tentang hal-hal yang relevan bagi mereka.; 3) *Sportsmanship* (sikap sportif) mempertahankan sikap yang baik dengan rekan kerja, bahkan ketika mereka telah melakukan sesuatu yang menjengkelkan atau ketika organisasi mengalami masa-masa sulit. Selanjutnya dijelaskan kategori kedua dari perilaku kewarganegaraan adalah sebagai berikut:

The second category of citizenship behavior. organizational citizenship behavior going beyond normal expectation to improve operation of the organization as well as defending the organization and being loyal to it. For example, 1) Voice, involves speaking up and offering constructive suggestion for change. 2) Civic virtue .refers to participating in the company's operations at a deeper-than-normal level by attending voluntary meetings and functions. 3) Boosterism, mean representing the organization in a positive way when out in public a way from the office and away from the work. (Colquitt, 2015.h 40).

Kategori kedua perilaku kewarganegaraan merupakan perilaku yang melampaui harapan normal dalam meningkatkan kinerja organisasi serta mempertahankan organisasi dan menjadi loyal terhadapnya. Misalnya: 1) *Voice* (Suara), berbicara dan menawarkan saran yang konstruktif untuk perubahan; 2) *Civic Virtue* (berbuat kebaikan) dan berpartisipasi secara sukarela dalam operasi perusahaan pada tingkat yang lebih dengan menghadiri pertemuan dan fungsi sukarela; 3) *Boosterism*, artinya pegawai mewakili organisasi untuk memperkenalkan hal-hal yang positif dan mempromosikan organisasinya bahwa organisasinya kompeten.

Lebih lanjut Luthans menjelaskan dimensi OCB, yaitu: (1) *altruism*, (2) *conscientiousness*,; (3) *civic virtue*; (4) *courtesy*; (5) *sportsmanship*.(Luthans, 2011a).

Kelima dimensi OCB tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Altruism* yaitu perilaku mementingkan kepentingan orang lain, suka menolong dan membantu dengan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, misalnya bersedia secara sukarela membantu rekan kerja yang kurang paham dan rekan kerja baru, membantu rekan kerja yang mendapat pekerjaan overload.
- b. *Conscientiousness* merupakan perilaku impersonal yang menunjukkan pada kesungguhan hati dan tidak mementingkan kepentingan dirinya sendiri, dedikasi untuk bekerja dan mencapai hasil di atas standar yang ditetapkan, misalnya bekerja sepanjang hari, tidak membuang-buang waktu, secara sukarela bersedia melakukan pekerjaan yang tidak menjadi tanggungjawabnya
- c. *Civic virtue*, perilaku yang menunjukkan kontribusi terhadap isu-isu dalam suatu organisasi
- d. *Courtesy*, menunjukkan sikap sopan santun dan hormat yang ditunjukkan dalam setiap perilaku.
- e. *Sportsmanship*, perilaku yang menunjukkan sportivitas yakni jujur menunjukkan seseorang yang tidak suka memprotes atau mengajukan ketidakpuasan terhadap masalah-masalah kecil

Berdasarkan deskripsi konseptual di atas, maka dapat disintesis bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku pegawai dalam melakukan tugas dan fungsinya melebihi apa yang sudah dideskripsikan dalam pekerjaannya (*extra role*) atas kesadaran sendiri untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, dengan indikator: (1) *altruism*, perilaku suka menolong dengan sesama rekan kerja; (2) *conscientiousness*, perilaku impersonal yang menunjukkan pada kesungguhan hati dan tidak mementingkan kepentingannya sendiri, contoh tetap bekerja walaupun waktu kerja sudah selesai; (3) *Civic virtue* perilaku yang menunjukkan tanggung jawab dan bekerja secara sukarela untuk memajukan organisasi dan berkontribusi terhadap isu-isu dalam suatu organisasi; (4) *Courtesy*, menunjukkan sikap sopan santun dan hormat yang ditunjukkan dalam setiap perilaku dan pengertian serta mempunyai empati yang tinggi; (5) *Sportsmanships* (sikap sportif), perilaku yang menunjukkan *sportivitas* yakni sikap jujur terhadap lawan; sikap bersedia mengakui keunggulan (kekuatan, kebenaran) lawan atau kekalahan (kelemahan, kesalahan) sendiri.

2. Kepuasan Kerja

Kebutuhan manusia yang paling utama dalam melaksanakan pekerjaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan OCB pegawai. Pegawai yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya akan merasa senang dalam bekerja dan cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, sedangkan bagi pegawai yang kurang terpuaskan dengan pekerjaannya semangat kerjanya cenderung menurun tanpa merasakan kepuasan kerja pegawai kurang memberikan sumbangan yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi tidak dapat dicapai dengan sendirinya, tetapi perlu diupayakan dengan memberikan perhatian terhadap aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Robbins mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai berikut: *The term job satisfaction refers to an individual's general attitude toward his or her job. A person with a high level of job satisfaction holds positive attitudes toward the job, while person who is dissatisfied with his or her job holds negative attitudes toward the job* (Robbins, 2003.hal.84-85).Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat tinggi kepuasan kerja memegang sikap positif terhadap pekerjaan, sementara orang yang tidak puas dengan pekerjaannya memegang sikap negatif terhadap pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl-Bien mendefinisikan kepuasan kerja adalah, "*Job satisfaction is the degree to which an individual feels positive or negative about a job*".(Jhon R. Schermerhorn, Jr, Hames G. Hunt, 2011. hal.72). Maksudnya bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat di mana seseorang merasa positif atau negatif tentang suatu pekerjaan Dengan perkataan lain bahwa kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang individu merasa senang atau tidak senang dari pekerjaan yang dilakukannya.

Lebih lanjut Locke mendefinisikan kepuasan kerja adalah: *Job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences. There are many possible influences on how favorably one appraises one's job, and numerous theories of job satisfaction have attempted to delineate these influences* (Locke, 2009).

Maksudnya bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Ada banyak kemungkinan pengaruh pada seberapa baiknya seseorang menilai pekerjaan seseorang, dan berbagai teori kepuasan kerja telah berusaha untuk menggambarkan pengaruh ini.

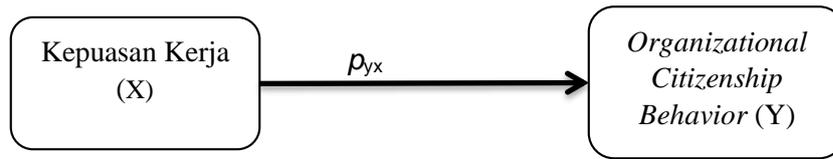
Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap berbagai pekerjaan. kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hasil dari persepsi seseorang tentang pekerjaan berdasarkan faktor-faktor dari lingkungan kerja, seperti, kebijakan atasan, prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan. Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) Gaji/upah. Jumlah biaya yang diterima dan yang dikeluarkan; (2) Pekerjaan. Sejauh mana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab; (3) Peluang promosi. Ketersediaan peluang untuk kemajuan; (4) Pengawasan. Kemampuan supervisor untuk memberikan bimbingan dan pengawasan dan menunjukkan minat dan kepedulian pegawai; (5) Rekan kerja. Sejauh mana rekan kerja yang ramah, kompeten, dan mendukung.

Luthans, mendefinisikan kepuasan kerja adalah, “*Job satisfaction is a result of employees’ perception of how well their job provides those things that are viewed as important*” (Fred Luthans, 2011. hal.141-143.). Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai dari seberapa baik pekerjaan yang mereka berikan pada hal-hal yang dianggap penting”. Luthans mengatakan lebih lanjut penyebab kepuasan kerja, ditentukan oleh faktor-faktor penentu kepuasan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*). Sejauh mana pekerjaan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab kepada pekerjanya. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 2) Gaji/Upah (*Pay*). Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak dalam suatu organisasi.
- 3) Kesempatan promosi (*promotion opportunities*). Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- 4) Hubungan dengan atasan (*Supervision*). Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada pegawainya melalui supervisi . kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu pegawai untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi pegawai itu sendiri. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka pegawai meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.
- 5) Teman sekerja (*Coworkers*). Sejauh mana teman sekerja mendukung secara sosial. Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan antara pegawai dengan atasannya juga dengan pegawai lain, baik satu jenis pekerjaan maupun berbeda jenis pekerjaannya.

Berdasarkan deskripsi konseptual di atas, maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan keyakinan pegawai terhadap aspek-aspek yang terdapat dalam lingkungan kerjanya yang dapat memberikan perasaan yang menyenangkan atau pun tidak menyenangkan. Kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan indikator : (1) Gaji/upah.; (2) Pekerjaan.; (3) Peluang promosi; (4) Supervisi atau Pengawasan; (5) Rekan kerja

Berdasarkan deskripsi konseptual, dan kerangka teoritik diatas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini sebagai berikut: Terdapat Pengaruh langsung positif Kepuasan Kerja (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Y)* Alumni Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Provinsi Banten. Selanjutnya model konstelasi antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Model Konstelasi antar Variabel Penelitian

Keterangan:

X = Kepuasan Kerja

Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

ρ_{yx} = Koefisien Jalur Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hipotesis penelitian di atas, penelitian ini menguji pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) maka dapat dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut:

Hipotesis statistic:

Ho: $\beta_{yx} \leq 0$

H1: $\beta_{yx} > 0$

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Banten, dan sebagai respondennya adalah alumni diklat Pim Tingkat IV. Waktu penelitian dilakukan pada tahun 2018. Tahapan penelitian diawali dengan mempersiapkan penyusunan instrumen dan pengumpulan data, selanjutnya dilakukan uji coba instrumen yang dilakukan pada bulan Mei 2018. Selanjutnya setelah dilakukan perbaikan instrumen, maka berikutnya penulis melaksanakan penelitian selama 3 bulan yaitu pada bulan Juli sampai dengan bulan September 2018. Analisis data dan penulisan laporan dilakukan selama 3 bulan yaitu Oktober sampai dengan Desember 2018.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen survei pada anggota-anggota sampel yang terpilih melalui kuesioner atau angket sebagai instrumen pengumpulan data. Sedangkan untuk menganalisis pengaruh satu variabel dengan variabel lain digunakan teknik analisis data regresi linear sederhana.

Jumlah responden dalam penelitian ini 40 responden dari jumlah populasi kurang dari 100. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yang ditentukan dengan teknik total sampling atau sampel diambil dari keseluruhan populasi penelitian.

Hasil Dan Pembahasan

Tahapan awal dalam hasil penelitian adalah dengan pendeskripsian data tiap variabel yaitu variabel kepuasan kerja sebagai variabel *Independent* dan variabel *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *dependent*. Ilustrasi umum mengenai kondisi setiap variabel tersebut dipaparkan dengan menggunakan statistik deskriptif yang meliputi ukuran sentral data dan ukuran penyebaran data. Ukuran sentral data meliputi nilai rerata hitung (*mean*), data yang sering muncul (modus) dan nilai tengah (*median*). Ukuran

penyebaran data meliputi jangkauan (*range*) dan simpangan baku (*standard deviation*) dan rerata kuadrat data (*varians*). Penjelasan deskripsi data tiap variabel disajikan dalam rangkuman data variabel dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel. 1
Deskripsi Data Variabel *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kepuasan Kerja Alumni Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Provinsi Banten.
Statistics

| | | OCB (Y) | Kepuasan Kerja (X) |
|----------------|---------|---------|--------------------|
| N | Valid | 40 | 40 |
| | Missing | 0 | 0 |
| Mean | | 120.38 | 121.40 |
| Median | | 117.50 | 120.00 |
| Mode | | 115 | 114 |
| Std. Deviation | | 15.602 | 17.277 |
| Variance | | 243.420 | 298.503 |
| Range | | 62 | 60 |
| Minimum | | 89 | 90 |
| Maximum | | 151 | 150 |
| Sum | | 4815 | 4856 |

1. *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

Merujuk pada tabel di atas diketahui bahwa *organizational citizenship behavior* Alumni Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Provinsi Banten memiliki nilai maksimum 151 dan nilai minimum 89 dengan nilai rentang (*range*) skor 62,00, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 120,38; dengan simpangan baku (*standard deviation*) adalah 15,602; nilai tengah (*median*) sebesar 117,50; modus (*mode*) adalah 115 dan nilai rerata kuadrat data (*varians*) adalah 243,420. Data-data nilai tersebut mewakili variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh dari lapangan yang merupakan jawaban dari 40 responden. Selanjutnya akan dijelaskan distribusi frekwensi data variabel *organizational citizenship behavior* yang dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel.2
Distribusi Frekuensi Data Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

| No | Kelas Interval | Batas | | Frekuensi | | |
|----|----------------|-------|-------|-----------|-----------|---------|
| | | Bawah | Atas | Absolut | Kumulatif | Relatif |
| 1 | 89 - 99 | 88,5 | 99,5 | 3 | 3 | 7,50% |
| 2 | 100 - 110 | 99,5 | 110,5 | 6 | 9 | 15,00% |
| 3 | 111 - 121 | 110,5 | 121,5 | 13 | 22 | 32,50% |
| 4 | 122 - 132 | 121,5 | 132,5 | 9 | 31 | 22,50% |
| 5 | 133 - 143 | 132,5 | 143,5 | 5 | 36 | 12,50% |
| 6 | 144 - 154 | 143,5 | 154,5 | 4 | 40 | 10,00% |
| | | | | 40 | | 100,00% |

Dari tabel tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar skor variabel *organizational citizenship behavior* berada pada kelas interval antara 111 – 121 (32,50%) dan diikuti dengan kelas interval 122 – 132 (22,50%), kelas interval 100 – 110 (15,00%), kelas interval 133 – 143 (12,50%), kelas interval 144 – 154 (10,00%), Sementara skor terkecil berada pada rentang 88 – 89 (7,50%). Data-data tersebut merupakan data riil atau data yang sesungguhnya yang diperoleh dari lapangan yang merupakan jawaban dari 40 responden yang sudah diolah. Data tersebut menjelaskan tentang distribusi frekwensi data, yakni data yang berada di kelas interval, frekwensi absolut dan frekwensi relatif pada variabel *organizational citizenship behavior*.

2. Kepuasan Kerja (X)

Data variabel kepuasan kerja sebagaimana telah disajikan pada tabel 1, maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki skor maksimum 150 dan skor minimum 90 sehingga nilai rentang (*range*) skor 60. Selain itu juga diperoleh pula nilai rata-rata (*mean*) sebesar 121,40 dengan simpangan baku (*standard deviation*) adalah 17,277. Adapun nilai tengah (*median*) sebesar 120,00 dan modus (*mode*) adalah 114,00 serta nilai rerata kuadrat data (*varians*) adalah 298,503. Selanjutnya akan dijelaskan distribusi frekwensi data variabel kepuasan kerja (X) yang dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepuasan Kerja (X)

| No | Kelas Interval | Batas | | Frekuensi | | |
|----|----------------|-------|-------|-----------|-----------|---------|
| | | Bawah | Atas | Absolut | Kumulatif | Relatif |
| 1 | 90 - 100 | 89,5 | 100,5 | 4 | 4 | 10,00% |
| 2 | 101 - 111 | 100,5 | 111,5 | 7 | 11 | 17,50% |
| 3 | 112 - 122 | 111,5 | 122,5 | 10 | 21 | 25,00% |
| 4 | 123 - 133 | 122,5 | 133,5 | 8 | 29 | 20,00% |
| 5 | 134 - 144 | 133,5 | 144,5 | 6 | 35 | 15,00% |
| 6 | 145 - 155 | 144,5 | 155,5 | 5 | 40 | 12,50% |
| | | | | 40 | | 100,00% |

Dari tabel tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar skor variabel kepuasan kerja (X) Sebagian besar skor variabel kepuasan kerja berada pada kelas interval antara 112 – 122 (25,00%) dan diikuti dengan kelas interval 123 – 133 (20,00%) dan 101 – 111 (17,50%), kelas interval 134 – 144 (15,00%), kelas interval 145 – 155 (12,50%). Sementara skor terkecil berada pada rentang 90 – 100 (10,00%). Data-data tersebut merupakan data riil atau data yang sesungguhnya diperoleh dari lapangan yang merupakan jawaban dari 40 responden yang sudah diolah. Data tersebut menjelaskan tentang distribusi frekwensi data, yakni data yang berada di kelas interval, frekwensi absolut dan frekwensi relatif pada variabel kepuasan kerja (X)

Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas Galat Taksiran ($Y - \hat{Y}$)

Salah satu persyaratan penggunaan statistik uji yang tergolong parametrik adalah uji normalitas. Uji ini dilakukan untuk memastikan apakah data yang terkumpul dari responden berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji yang kerap digunakan untuk pengujian normalitas data adalah menggunakan data galat taksiran yaitu dengan uji Lilliefors. Kelebihan dari uji normalitas adalah dalam penggunaan daftar distribusi z untuk penghitungan kenormalan data. Hipotesis yang menjadi petunjuk uji ini adalah data berasal dari populasi berdistribusi normal dan data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan L_{hitung} , jika diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka data berdistribusi normal dan jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ maka data berdistribusi tidak normal. Uji normalitas distribusi data galat taksiran OCB (Y) atas kepuasan kerja (X) berdasarkan hasil perhitungan normalitas untuk galat taksiran Y atas X diperoleh L_{hitung} sebesar 0,071 sedangkan nilai kritis Lilliefors (L_{tabel}) untuk $n = 40$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 0,140. Dari hasil tersebut diketahui $L_{hitung} < L_{tabel}$, sehingga H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Variabel OCB (Y) atas Variabel kepuasan kerja (X) dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil uji normalitas galat taksiran (residu) Variabel X atas Y dapat dilihat pada hasil output SPSS berikut:

Table 4

Uji Normalitas Regresi Y atas X Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Statistic | Df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Unstandardized Residual Y atas X | .071 | 40 | .200* | .974 | 40 | .472 |

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X diatas dapat dirangkum hasil pengujian seperti pada table berikut:

Tabel. 5
Uji Normalitas Regresi Y Atas X

| Persamaan regresi | L_{hitung} | L_{tabel} (N=40; $\alpha = 0,05$) | Keputusan |
|-------------------------------|--------------|---|-----------|
| $\hat{Y} = 30,485 + 0,740 X,$ | 0,071 | 0,140 | Normal |

Kriteria Pengujian: $L_{hitung} < L_{tabel}$ (galat taksiran (residu) berdistribusi Normal).

2. Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi

Pengujian signifikansi dan linearitas ini dimaksudkan untuk melihat apakah persamaan regresi yang dihasilkan memiliki model yang baik atau tidak bias sehingga dapat digunakan untuk memprediksi suatu variabel *dependent* secara lebih tepat. Pengujiannya dilakukan dengan menggunakan analisis varians yang menghasilkan nilai F sebagai parameternya. Untuk pengujian signifikansi, persamaan regresi dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sebaliknya persamaan regresi dikatakan tidak signifikan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Sementara untuk uji linieritas, persamaan regresi dikatakan linear jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, sebaliknya persamaan regresi dikatakan tidak linear jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi *organizational citizenship behavior* atas kepuasan kerja (Y atas X). Persamaan regresi *organizational citizenship behavior* atas kepuasan kerja (Y atas X) dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6 Koefisien Regresi Y atas X
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 30.485 | 10.280 | | 2.965 | .005 |
| Kepuasan Kerja (X) | .740 | .084 | .820 | 8.830 | .000 |

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja, diperoleh konstanta regresi $a = 30,485$ dan koefisien regresi $b = 0,740$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{Y} = 30,485 + 0,740 X$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel berikut.

Table 7
Uji Signifikansi Regresi Y atas X
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 6382.662 | 1 | 6382.662 | 77.970 | .000 ^b |
| | Residual | 3110.713 | 38 | 81.861 | | |
| | Total | 9493.375 | 39 | | | |

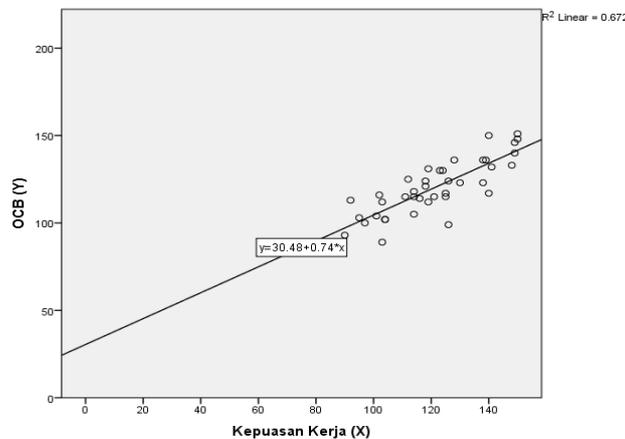
- a. Dependent Variable: OCB (Y)
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X)

Persamaan regresi $\hat{Y} = 30,485 + 0,740 X$, untuk uji signifikansi diperoleh F_{hitung} 77,970 lebih besar dari pada $F_{tabel (0,05;38)}$ 4,10 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan signifikan.

Table 8
Uji Linieritas Regresi Y atas X
ANOVA Tabel

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------|---------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| OCB (Y) * | Between | (Combined) | 7985.208 | 27 | 295.748 | 2.353 | .060 |
| | Groups | Linearity | 6382.662 | 1 | 6382.662 | 50.785 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 1602.546 | 26 | 61.636 | .490 | .938 |
| Within Groups | | | 1508.167 | 12 | 125.681 | | |
| Total | | | 9493.375 | 39 | | | |

Untuk uji linearitas diperoleh F_{hitung} sebesar 0,490 lebih kecil dari pada $F_{tabel (0,05;26;12)}$ sebesar 2,49 pada $\alpha = 0,05$. Dari hasil uji linieritas regresi dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi berdistribusi normal, maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3 Grafik Persamaan Regresi
 $\hat{Y} = 30,485 + 0,740 X$

Rangkuman hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas Persamaan regresi $\hat{Y} = 30,485 + 0,740X$ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9.
Rangkuman Hasil Uji signifikansi dan linieritas Regresi

| Reg | Persamaan | Uji Regresi | | Uji Linieritas | | Kesimpulan |
|--------------|-------------------------------|--------------|-----------------------------------|----------------|-----------------------------------|---------------------------------------|
| | | F_{hitung} | $\frac{F_{tabel}}{\alpha = 0,05}$ | F_{hitung} | $\frac{F_{tabel}}{\alpha = 0,05}$ | |
| Y atas X_1 | $\hat{Y} = 30,485 + 0,740X$, | 77,970 | 4,10 * | 0,490 | 2,49 ^{ns} | Regresi signifikan/ Regresi linear |

Keterangan : *: Signifikan ns : Non signifikan (regresi linear)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis data regresi sederhana yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variable bebas (*independent*) terhadap variable terikat (*dependent*). Pengujian ada atau tidaknya pengaruh pada model penelitian dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi dan dilanjutkan dengan uji t untuk mengetahui nilai koefisien regresi atau nilai pengaruh dalam kategori signifikan. Uji regresi linier sederhana antara kepuasan kerja (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Hasil dari pengujian kepuasan kerja (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .820 ^a | .672 | .664 | 9.048 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X)

b. Dependent Variable: OCB (Y)

Dari tabel model summary, nilai $R^2 = 0,672$, artinya variabel kepuasan kerja (X) mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat *OCB* sebesar 67,2%. Sisanya sebesar 33,7 % diterangkan oleh faktor-faktor lain selain kepuasan kerja (X)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 30.485 | 10.280 | | 2.965 | .005 |
| Kepuasan Kerja (X) | .740 | .084 | .820 | 8.830 | .000 |

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 30,485 + 0,740X$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa dari setiap penambahan 1 unit variabel bebas kepuasan kerja akan meningkatkan nilai variabel terikat *OCB* sebesar 0,740. Hipotesis statistik yang diuji adalah apakah terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Hipotesis statistik:

$H_0: \beta \leq 0$ (Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB)

$H_1: \beta > 0$ (Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB)

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Berdasarkan hasil pengujian pada *output Coefisien* diatas diperoleh nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,740, oleh karena nilai $\beta > 0$, tolak H_0 terima H_1 ini dapat diartikan terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, untuk menguji apakah nilai koefisien regresi yang ditemukan dalam kategori signifikan dapat ditentukan dengan uji t, berdasarkan hasil perhitungan data penelitian diperoleh nilai t_{hitung} (8,830) dan t_{tabel} (2,02), dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel X terhadap variabel Y. Dengan demikian terbukti, bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Rangkuman Pengujian Hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Rangkuman hasil uji Hipotesis

| No. | Pengaruh | Koefisien Regresi | dk | t_{hitung} | $\frac{t_{tabel}}{\alpha = 0,05}$ | Keputusan Pengujian |
|-----|---------------------------|-------------------|----|--------------|-----------------------------------|--|
| 1 | X ₁ terhadap Y | 0,740 | 38 | 8,830 | 2,02 | H_0 ditolak H_1 diterima Terdapat pengaruh yang signifikan X terhadap Y |

Pembahasan Hasil Penelitian

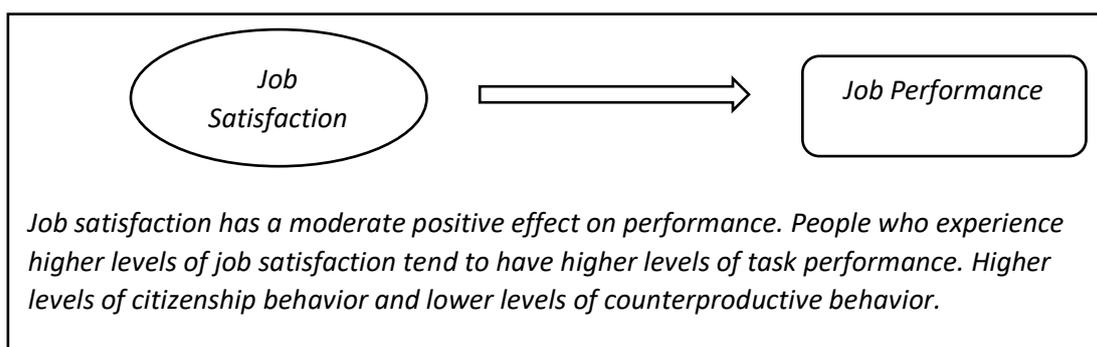
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas selanjutnya diuraikan pembahasan dengan mengkaitkan teori-teori dan hasil penelitian yang relevan. Kepuasan kerja merupakan respon psikologis yang merupakan hasil evaluasi terhadap unsur-unsur yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, rekan kerja, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan dan supervisi serta pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja pegawai akan didapatkan apabila adanya kesesuaian antara harapan dengan dengan apa ingin diperolehnya sekarang. Semakin tinggi tingkat perolehan seseorang pegawai terhadap aspek pekerjaannya maka semakin tinggi kepuasannya.

OCB yang dimiliki pegawai sebenarnya juga merupakan prestasi kerja yang berkontribusi terhadap kemajuan organisasi. OCB seorang pegawai akan muncul jika aspek psikologisnya dan fisiknya terpenuhi sehingga secara emosional dapat menciptakan kesenangan dalam bekerja dan menimbulkan gairah bekerja dan hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan OCB

Berdasarkan pembahasan di atas melalui pembuktian empirik yang dilaksanakan maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif

terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini sejalan dengan teori Luthans, tentang kepuasan kerja, bahwa, “*job satisfaction is a result of employees ‘perception of how well their job provides those things that are viewed as important’*”.(Luthans, 2011) ”Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan dari seberapa baik pekerjaan yang mereka berikan pada hal-hal yang dianggap penting”.Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Hal tersebut sesuai dengan teori Colquitt, LePine dan Wesson yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang moderat terhadap kinerja yang di dalamnya sebenarnya adalah OCB. Secara rinci pengaruh kepuasan kerja tersebut dapat diuraikan pada gambar berikut ini:



Gambar 4

Effect of Job Satisfaction on Job Performance (Colquitt, 2015. h.116)

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki efek positif terhadap kinerja. Orang yang mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi. Tingkat kewarganegaraan yang lebih tinggi dan perilaku kontraproduktif yang lebih rendah. Hal tersebut sejalan Dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dr. Sayyed Akbar Nilipour Tabatabaei, Farima Takapoo, Ali leilaeyou pada tahun 2015 berjudul, ” *The Effective of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa: “*The results disclosed that if job satisfaction is increased, organizational citizenship behavior is enhanced significantly.*”(Dr. Sayyed Akbar Nilipour Tabatabaei, Farima Takapoo, n.d.2015.h. 155 - 165) Hasilnya mengungkapkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat , maka perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dapat ditingkatkan secara signifikan.

Konsep di atas sesuai dengan penelitian yang dilakuklan oleh Samanvitha Swaminathan tahun 2013 yang berjudul: “*Job Satisfaction As A Predictor Of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study.*” Hasil penelitiannya adalah ,”*There is positive relationship between job satisfaction and the factors that make up OCB.*” (Samanvitha Swaminathan, 2013 h. 71 - 80). Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan factor-faktor yang membentuk OCB.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap ekerjaannya. Hal ini terlihat melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan dalam bekerja akan membuat

karyawan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dengan mudah dapat tercapai.

Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Purnama bahwa:

That job satisfaction was significantly and positively associated with OCB is reflected in the attitude of helping (altruism) and selfishness public interest (civic virtue). The organization's motives and personality self-evaluation is a core factor that can encourage Organizational Citizenship Behavior (OCB) member organizations individually. That satisfaction with the quality of work life is a major determinant of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of an employee. (Chamdan Purnama. 2013)

Maksudnya adalah kepuasan kerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap OCB dan ini tercermin dalam sikap membantu (*altruisme*), memiliki motif untuk kepentingan umum (*civic virtue*) dan organisasi serta memiliki kepribadian untuk selalu evaluasi diri merupakan faktor inti yang dapat mendorong anggota organisasi mencapai *organizational citizenship behavior* (OCB), bahwa kepuasan kerja dengan kualitas kehidupan kerja merupakan penentu utama (OCB) pegawai.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan dalam bekerja akan membuat pegawai berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dengan mudah dapat tercapai

Berdasarkan pembahasan di atas melalui pembuktian empirik yang dilakukan maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Alumni Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Provinsi Banten

Penutup

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap *organizational citizenship behaviour*, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* Alumni Diklat Kepemimpinan Tingkat IV di Provinsi Banten. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior* Alumni Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, yang artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja Alumni Diklat Pim Tingkat IV maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* Alumni Diklat Pim Tingkat IV. Temuan penelitian ini memberikan implikasi terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk lebih memperhatikan dan memberikan penguatan dimensi-dimensi ketercapaian kepuasan kerja para pegawai. Dengan adanya penelitian ini harapannya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan para pengambil kebijakan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB).

Daftar Pustaka

- Arif Partono Prasetio, Syahrizal Siregar, Bachruddin Saleh Luturlean." *The Effects Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior*". *Jurnal Siasat Bisnis* Vol. 19 No. 2, Juli 2015. 99-108
- Colquitt, L. dan W. (2015). *Colquitt, LePine dan Wesson Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York.: Mc Graw-Hill. Education.
- Dr.Sayyed Akbar Nilipour Tabatabaei,Farima Takapoo,Ali leilaeyou.2015.*The Effective of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior*. Vol. 5, No. 1.h.155 -165.
- Jhon R. Schermerhorn, Jr, Hames, G. Hunt, Richard N. Osborn and Mary Uhl-Bien. 2011. *Organization Behavior*, USA. Jhon Wiley & Son.
- John W. Newstrom and Keith Davis. 2002. *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*. Irwin: McGraw-Hill.20
- Judge, S, Stephen Robbins and Timothy A. Judge.2013. *Organizational Behavior*. USA: Pearson.
- Locke, E. A. 2009. *Principles of Organizational Behavior Indespensable Knowledge for Evidence-Based Management*. New York: John Wiley & Sons.
- Lorraine R. Gay, Geoffrey E.Mills and Peter W. Airasian. 2011. *Educational Research: Competence for Analysis and Applications*. Pearson. Prentice Hall.
- Luthans, F. 2011a. *Organizational Behavior, An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F.2011b. *Organizational Behavior, An Evidence – Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Moorhead, G. Ricky W. Griffin. 2014a. *Organizational Behavior, Managing People and Organizations*. Australia: south western.
- Moorhead, G. Ricky W. Griffin . 2014b. *Gregory Moorhead, Organizational Behavior, Managing People and Organizations*. Australia: south western.
- Naheed Sultana,Osaid Rabie, Mariam Farooq and Ayesha Amjad.2016. *The Impact of Perceived Supervisor Support on OCB: The Moderating Effect of Introversion*.The Lahore Journal of Business 5. Pakistan. 37–58
- Organ, D. W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA:Lexington Books.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang. Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan. Pegawai Negeri.
- Permenpanneg RB Nomor 22 tahun 2014Nomor 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 20 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV

- Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 3 Tahun 2012 Tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten.
- Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Banten.
- Peraturan Gubernur Banten Nomor 83 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Tipe, Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Banten.
- Purnama, C. (2013). *International Journal of Business, Humanities and. Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance, Vol.3 No.5*, 90.
- Robbins, S. 2003, *Essentials of Organization Behavior*: Pearson Education, Inc.
- Samavitha Swaminathan, B. 2013. *Job Satisfaction As A Predictor Of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study Institute of Management., Volume 7* , 71–80.
- Sintha Wahjusaputri. 2018. *Job Satisfaction As A Predictor Of Organizational Citizenship Behavior. Indonesian Journal of Educational Review* p-ISSN 2338-2018 | e-ISSN 2335-8407 Vol. 5, No.1 , July 2018, 167-173
- S. Saxena, R. Saxena .2015. *Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior*. *Int. J. Manag. Bus. Res.* © IAU ISSN: 2228-7027. Winter 19-30
- Steven L. McShane and Marry Ann Von Glinow.2010. *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.