PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DI PT. ACEH LAMPULO JAYA BAHARI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Akhir dan

Memenuhi Syarat-syarat Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH:

LUKFA ARINI

NPM : 1802120120

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH

BATOH, BANDA ACEH

2022

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 17 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

LUKFA ARINI
NPM : 1802120120

Dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DI PT. ACEH LAMPULO JAYA BAHARI

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi Manajemen	Pembimbing I	Pembimbing II
Suryani Murad, SE. M.Si	**Drs. Tarmizi Gadeng, SE.,M.Si,MM**	**Tuwisna, S.E, M.M**
NIK. 19720205 200103 2 001	**NIK. 19700408 199401 1 001**	**NIK. 19650710 201506 2 001**

Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE.,M.Si,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 17 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

LUKFA ARINI
NPM : 1802120120

Dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DI PT. ACEH LAMPULO JAYA BAHARI

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 16 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Anggota

Tuwisna, SE, M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK: 19751027 201001 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 17 Februari 2022

Yang Menyatakan



LUKFA ARINI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: **Lukfa Arini**
NPM	: 1802120120
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right)*** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DI PT. ACEH LAMPULO JAYA BAHARI

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 17 Februari 2022

Banda Aceh, 17 Februari 2022
Yang Menyatakan,



LUKFA ARINI

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenzhip Behavior* (OCB) Di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari**". Salawat beserta salam kepada Baginda Rasulullah SAW yang telah menjadi panutan bagi seluruh umat di dunia sehingga saat ini kita bisa merasakan indahnya ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan, dan dorongan dari semua pihak. Pada kesempatan kali ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Suami tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dalam suka maupun duka kepada penulis.
2. Orangtua tercinta yang telah membesarkan penulis dengan sepenuh cinta dan kasih sayang serta senantiasa memberikan doa dan semangat kepada penulis.
3. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M. Si., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan juga selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan ilmu, dorongan, arahan, dan meluangkan waktu membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Suryani Murad, S.E., M. Si selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

5. Ibu Tuwisna S.E., MM selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh dan juga selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan ilmu, dorongan, arahan, dan meluangkan waktu membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh khususnya pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Rekan-rekan, teman-teman, dan sahabat satu angkatan 2018 yang telah banyak memberikan masukan, dukungan, semangat kepada penulis dalam penyelesaian proposal ini.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi penelitian ini belum sepenuhnya sempurna dan masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna lebih menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Banda Aceh, 16 Oktober 2021

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR ..... **i**
DAFTAR ISI ..... **iii**
DAFTAR TABEL ..... **vi**
DAFTAR GAMBAR ..... **vii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **viii**
ABSTRAK ..... **ix**
ABSTRACT ..... **x**

BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Penelitian 1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian 4
1.3 Tujuan Penelitian 4
1.4 Manfaat Penelitian 5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian 6

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN
2.1 Landasan Teoritis 7
2.1.1 Organizational Citizenship Behavior (OCB) 7
2.1.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) 7
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* 8
2.1.1.3 Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB) 8
2.1.2 Gaya Kepemimpinan 9
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpin 9
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan 10
2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan 10
2.1.3 Kepuasan Kerja 11
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja 11
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 11
2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja 12
2.1.4 Komitmen Organisasi 12
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi 12
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi 13
2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi 13
2.2 Penelitian Sebelumnya 14
2.3 Kerangka Pemikiran 18

DAFTAR ISI

Halaman

2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior*…… 18
2.3.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* 19
2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior*..... 19
2.3.4 Hubungan Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* 20
2.4 Hipotesis 21

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian 23
3.1.1. Tujuan Penelitian..... 23
3.1.2. Jenis Penelitian..... 24
3.1.3. Horizon Waktu 24
3.1.4. Unit Analisis..... 25
3.1.5. Lokasi dan Objek Penelitian 26
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian..... 26
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 26
3.4 Definisi dan Operasional Variabel..... 29
3.4.1 Variabel Penelitian 29
3.4.2 Definisi Operasional..... 29
3.5 Teknik Analisis Data 31
3.6 Pengujian Data..... 32
3.6.1. Pengujian Instrumen..... 32
3.6.1.1 Pengujian Validitas..... 32
3.6.1.2 Pengujian Reliabilitas..... 33
3.6.2. Pengujian Asumsi Klasik 33
3.6.2.1 Uji Normalitas 34
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas 34
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas..... 35
3.7 Pengujian Hipotesis 35
3.7.1 Uji t..... 36
3.7.2 Uji F..... 37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Aceh Lampulo Jaya Bahari 38
4.2 Karakteristik Responden..... 39
4.3 Hasil Pengujian Data 41
4.3.1 Uji Validitas Instrumen 41
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen 43
4.3.3 Uji Asumsi Klasik 44

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya 18
Tabel 3.1. Skala Pengukuran 27
Tabel 3.2. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian 29
Tabel 4.1. Karakteristik Responden 39
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas 42
Tabel 4.3. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha) 43
Tabel 4.4. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov Smirnov Test* 45
Tabel 4.5. Hasil Uji Multikolinieritas 46
Tabel 4.6. Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior* 48
Tabel 4.7. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan 50
Tabel 4.8. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja 52
Tabel 4.9. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi 54
Tabel 4.10. Pengaruh Variabel Bebas Terhadap *Organizational Citizenhsip Behavior* di PT Aceh Lampulo Jaya Bahari 52
Tabel 4.11. Model Summary 57
Tabel 4.12. ANOVA…. 58

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Skema Kerangka Penelitian 22
Gambar 4.1. Uji Normalitas Dengan Analisis Grafik 44
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot* 47

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian 67
Lampiran 2. Tabulasi Data 71
Lampiran 3. *Frequency Table* 73
Lampiran 4. *Frequency Table Organizational Citizenship Behavior* (Y) 75
Lampiran 5. *Frequency Table* Gaya Kepemimpinan (X_1) 77
Lampiran 6. *Frequency Table* Kepuasan Kerja (X_2) 79
Lampiran 7. *Frequency Table* Komitmen Organisasi (X_3) 81
Lampiran 8. Validitas dan Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (Y) 82
Lampiran 9. Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X_1) 84
Lampiran 10. Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (X_2) 86
Lampiran 11. Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi (X_3) 88
Lampiran 12. Pengujian Hipotesis 90
Lampiran 13. Tabel Distribusi t 91
Lampiran 14. Tabel Distribusi F 92
Lampiran 15. Tabel Nilai r *Product Moment* 93

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DI PT. ACEH LAMPULO JAYA BAHARI

LUKFA ARINI

NPM : 1802120120

Pembimbing: 1) Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M. Si., MM

2) Tuwisna S.E., MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari berjumlah 40 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis berganda. Hasil penelitian berdasarkan uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh siginifikan terhadap *organizational citizenship behavior.* Hasil penelitian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh siginifikan terhadap *organizational citizenship behavior,* kepuasan kerja berpengaruh siginifikan terhadap *organizational citizenship behavior,* dan komitmen organisasi berpengaruh siginifikan terhadap *organizational citizenship behavior.* Implikasi dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior,* dan komitmen organisasi mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior.*

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi*, *Organizational Citizenship Behavior.*

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DI PT. ACEH LAMPULO JAYA BAHARI

LUKFA ARINI

NPM : 1802120120

Pembimbing: 1) Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M. Si., MM

2) Tuwisna S.E., MM

ABSTRACT

This research was aimed to examine and analyze the effect of leadership style, job statisfaction, and organizational commitment on organizational citizenship behavior. This type of research is quantitative research. The population in this study were all permanent employees of PT Aceh Lampulo Jaya Bahari amounted to 40 people. This study used census method for sampling. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The result of this study simultaneously (F test) showed that leadership style, job statisfaction, and organizational commitment have significant effect on organizational citizenship behavior. The result of this study partially (t test) showed that leadership style has significant effect on organizational citizenship behavior, job statisfaction has significant effect on organizational citizenship behavior, and organizational commitment has significant effect on organizational citizenship behavior. The implication of this study showed that leadership style was able to increase organizational citizenship behavior, job statisfaction was able to increase organizational citizenship behavior, and organizational commitment was able to increase organizational citizenship behavior.

Keywords: Leadership Style, Job Statisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia seringkali menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan tempatnya bekerja. Pada masa kini untuk menjalankan sejumlah tugas dalam perusahaan dan untuk dapat bersaing dengan competitor, tidak hanya dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat melakukan tugasnya sesuai dengan *job description* yang dimiliki, tetapi juga mereka harus mempunyai perilaku ekstra peran guna memberikan pengaruh yang positif demi kemajuan perusahaan.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku yang bersifat sukarela dalam melakukan tugas yang mengedepankan kepentingan organisasi dan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja dan tidak diperintah secara formal. Dapat dikatakan juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan yang mau melakukan pekerjaan melebihi *job description* yang telah dibebankan untuknya. Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenhsip Behavior* (OCB) yang baik merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, karena hal ini berbanding lurus dengan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, dalam Anggraini, dkk, 2021). Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola atau cara yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi anggotanya dalam melakukan pekerjaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan, dalam Saputri, 2018). Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya baik positif maupun negatif. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya tersebut.

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota di organisasi yang diikutinya (Robbins & Judge dalam Rinaldi, 2020). Komitmen organisasi adalah sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi tempat dia bekerja. Seseorang yang memiliki komitmen yang kuat untuk organisasinya akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri sekalipun mereka tidak puas, karena memiliki rasa kesetiaan terhadap organisasi. Sebaliknya pekerja yang tidak berkomitmen akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran dan keterlibatan di dalam organisasi yang rendah.

Berdasarkan survei awal pada tanggal 25 September 2021 dengan mewawancarai 30 orang karyawan PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari diperoleh bahwa PT Aceh Lampulo Jaya Bahari merupakan perusahaan ikan terbesar di Aceh dengan kapasitas produksi mencapai 20.000 ton per hari. Karyawan di perusahaan ini, 80 % terdiri dari penduduk sekitar perusahaan. Perusahaan ini juga telah melakukan aktivitas ekspor ke Singapura, Jepang, Thailand, hingga Amerika. Karyawan telah melakukan pekerjaannya dengan baik, masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Namun, selama pengamatan penulis menemukan masih adanya karyawan yang melakukan urusan diluar pekerjaannya ketika berada di kantor, dan masih kurangnya perilaku saling membantu sesama rekan kerja yang didasari oleh keikhlasan dan kesukarelaan, pemimpin di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari kurang memberikan motivasi kepada karyawan, kurangnya koordinasi dari pimpinan kepada karyawan terkait hal baru yang diterapkan di perusahaan, kurang tegasnya pimpinan terhadap kesalahan yang dilakukan karyawan lama sehingga kesalahan yang sama sering terulang kembali, kurangnya *reward* terhadap pencapaian kerja yang dilakukan oleh karyawan, tidak adanya jenjang karir, sering terjadi pergantian karyawan, dan kurangnya partisipasi karyawan terhadap *event* yang diadakan oleh perusahaan. Hal ini seharusnya menjadi perhatian khusus bagi PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap O*rganizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari.
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari.
3. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari.
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari,

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organiasasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan untuk meningkatkan aspek sumber daya manusia yang bisa menciptakan *organizational citizenship behaviour* (OCB) bagi para karyawan, dan memahami arti pentingnya *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.
   b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan masukan positif bagi karyawan dalam memajukan perusahaan.
   c. Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan mahasiswa tentang ilmu SDM khususnya mengenai gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. Manfaat Teoritis/Akademisi

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dan dapat digunakan sebagai sumber bacaan dan kajian sebagai pembanding hasil penelitian sejenis mengenai ilmu SDM khususnya tentang gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan batasan dalam penelitian. Peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada pengujian pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT Aceh Lampulo Jaya Bahari.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

2.1.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) *is an individual behavior that is discretionary, not directly or explicity recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and affective functioning of the organization.* OCB merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya, Organ (dalam Budihardjo, 2014). Aldag dan Resckhe dalam Widiastuti (2017:84) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi dan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja dan tidak diperintah secara formal. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebuah perilaku positif, dalam hal ini adalah perilaku membantu pekerjaan individu lain yang ditunjukkan seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ dalam Widiastuti (2017:87) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

1. Faktor internal, yang berasal dari diri sendiri, meliputi kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral, motivasi dan lain sebagainya.
2. Faktor eksternal, yang berasal dari luar individu, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

2.1.1.3 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ dalam Mahmuda (2020:14) indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai berikut:

1. *Alturism*
   Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Indikator ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. *Conscientiousness*
   Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Indikator ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.
3. *Sportsmanship*
   Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
4. *Courtesy*
   Menjaga dan membangun solidaritas dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki indikator ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
5. *Civic Virtue*
   Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Indikator ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Chemers dalam Asrunputri (2020:185) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana seorang pemimpin memberikan pengaruh kepada pengikutnya dalam rangka mencapai suatu obyektif dengan memberikan arahan kepada para pengikutnya agar lebih kohesif dan koheren. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan seorang pemimpin dalam upaya mempengaruhi pikiran, sikap, dan perasaan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memaksimalkan tujuan dan produktivitas perusahaan (Johannes, dalam Azri 2018). Menurut Hasibuan dalam Kartini (2017), gaya kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola atau cara yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi anggotanya dalam melakukan pekerjaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat atau kemampuan pribadi seseorang, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan merupakan hal yang berpengaruh bagi seorang pemimpin terhadap anggota yang dipimpinnya, melalui sikap, sifat, dan perilaku pemimpin terhadap anggotanya.

Menurut Mahmuda (2020:27) sifat-sifat pemimpin dalam memimpin berpengaruh terhadap gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk bekerja yaitu dengan cara mengetahui dan mendeskripsikan karakteristik sifat pekerja. Ada empat gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya konsultasi, dicirikan oleh adanya pemimpin yang membatasi peranannya dan menginstruksikan bawahan tentang apa, bagaimana, bilamana, dimana harus melakukan suatu tugas tertentu.
2. Gaya partisipasi, dicirikan oleh adanya pemimpin dan bawahan yang saling tukar menukar ide dalam pembuatan keputusan melalui komunikasi dua arah, dan yang dipimpin cukup mampu serta berpengetahuan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada bawahan.

3. Gaya delegatif, dicirikan oleh adanya pemimpin yang banyak melibatkan bawahan untuk melaksanakan tugas sendiri melalui pendelegasian dan supervisi bersifat umum.
4. Gaya instruktif, dicirikan pimpinan masih banyak memberikan pengarahan dan memberikan dukungan dalam keputusan melalui komunikasi dua arah.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Clarke dalam Kartini (2017:78), faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk menilai dan mengekspresikan emosi diri dan orang lain sebagai cara untuk memfasilitasi pemikiran, pengetahuan, dan pertumbuhan emosi dan intelektual. Menurut Yuki dalam Kartini (2017:78), faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah:

1. Tingkatan hierarki
2. Fungsi dan ukuran unit organisasi
3. Karakteristik tugas dan teknologi
4. Saling ketergantungan
5. Siklus hidup organisasi
6. Kompetensi dan kinerja bawahan.

2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017:6170), indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
   Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi
   Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi
   Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab
   Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional
   Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sedangkan menurut Wexley dan Yukl dalam Saputri (2018:14) menyatakan bahwa kepuasan pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Secara umum mereka mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan emosional pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya baik positif maupun negatif. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya tersebut.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Luthans (dalam Tantri 2017:89), antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri, kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan itu sendiri dipandang sebagai suatu peluang untuk pembelajaran dan kesempatan dalam mengemban suatu tugas.
2. Gaji, gaji merupakan faktor multimedia dalam kepuasan kerja, dimana uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.
3. Promosi, promosi merupakan suatu kesempatan pengembangan karir ataupun berkaitan dengan penghargaan yang diberikan atas apa yang telah dilakukan.
4. Pengawasan, merupakan bentuk ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, dalam hal ini secara umum penyelia membantu karyawan dalam meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberi nasehat serta bantuan pada individu dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal.
5. Kelompok kerja, kelompok kerja bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan saling membantu sesama rekan kerja.
6. Kondisi kerja, kondisi kerja berkaitan dengan lingkungan kerja dimana kondisi lingkungan kerja bagus individu akan merasa nyaman bekerja, begitu pula sebaliknya.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan
   Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah
   Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi
   Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas
   Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja
   Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak perusahaan serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Komitmen organisasi menurut Robert dalam Mahmuda (2020:16) adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dalam komitmen tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi tempat dia bekerja.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Minner dalam Widiastuti (2017:88) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya perusahaan, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada perusahaan. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Julistia dalam Indri (2020:25) adalah:

1. Kebanggaan terhadap perusahaan merupakan cara yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan karyawan di dalam organisasi dan senantiasa aktif dalam ikut serta kegiatan organisasi.
2. Kesediaan untuk berpihak/berkorban bagi perusahaan merupakan hal yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan karyawan untuk organisasi senantiasa memihak organisasi serta tujuan-tujuannya.
3. Kesetiaan terhadap perusahaan merupakan cara yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan pada saat karyawan pada organisasi yang mana memiliki niat dalam memelihara anggotanya dalam organisasi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terkait dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* telah dilakukan sebelumnya, diantaranya seperti penelitian Ermina Sari, dkk (2021) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur". Penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel yang berjumlah 32 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis berganda. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner atau angket kepada seluruh sampel, melakukan wawancara, dan juga dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan variabel kepemimpinan,

komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Selanjutnya Teten Intan Sari & Agi Syarif Hidayat (2020) dengan judul "Pengaruh "Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Perusahaan Daerah Air Minum". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pusat perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kamuning yang berjumlah 62 orang. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dan secara simultan variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Selanjutnya Winda, dkk (2019) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang)". Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara kepada seluruh karyawan yang berjumlah 32 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dan

kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Selanjutnya A. Kharisul Anam & Hadi Sunaryo (2017) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Perilaku Keanggotaan (OCB) Pada Pegawai di Yayasan Mima Nurul Huda Gondangrejo Cakru Kencong Kabupaten Jember". Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dan variabel gaya kepemimpinan dan variabel komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Selanjutnya Tantri Widiastuti & Suaris (2017) dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Manajemen Rizqi)". Penelitian ini menggunakan sampel seluruh populasi atau responden konsultan kantor manajemen Rizqi (sensus). Kuesioner disebar ke seluruh sampel. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Secara ringkas, penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1

Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur, Ermina Sari, dkk (2021)	Kuantitatif	Variabel gaya kepemimpinan, variabel komitmen organisasi, dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel *OCB*	Variabel gaya kepemimpinan, variabel komitmen organisasi, variabel kepuasan kerja dan variabel *OCB*	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian
2.	Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perusahaan Daerah Air Minum, Teten Intan Sari & Agi Syarif Hidayat (2020)	Kuantitatif	Variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel *OCB*	Variabel gaya kepemimpinan, variabel kepuasan kerja dan variabel *OCB*.	• Komitmen organisasi • Lokasi penelitian Waktu penelitian
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang), Winda, dkk (2019)	Kuantitatif	Variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap OCB dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *OCB*.	Variabel Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan OCB	• Variabel gaya kepemimpinan • Lokasi penelitian • Waktu penelitian
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Perilaku Keanggotaan (OCB) Pada Pegawai di Yayasan Mima Nurul Huda Gondangrejo Cakru Kencong Kabupaten Jember, A. Kharisul Anam & Hadi Sunaryo (2017).	Kuantitatif	Variabel gaya kepemimpinan dan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap variabel *OCB*.	Variabel gaya kepemimpinan, variabel komitmen organisasi, dan variabel *OCB*.	• Variabel kepuasan kerja • Lokasi penelitian • Waktu penelitian

Tabel 2.1

Tabel Lanjutan

5.	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Manajemen Rizqi), Tantri Widiastuti & Suaris (2017)	Kuantitatif	Variabel komitmen organisasi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *OCB,* dan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan adalah variabel komitmen organisasi.	Variabel Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan OCB, metode penelitian.	• Variabel gaya kepemimpinan • Lokasi penelitian • Waktu penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon yang menimbulkan perubahan positif serta untuk memotivasi dan memberikan dukungan dan meningkatkan kepercayaan diri dari bawahan agar tercapainya tujuan organisasional (Asrunputri, 2020:184). Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong seseorang untuk menjadi karyawan yang setia atau memiliki loyalitas tinggi, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya yang pada akhirnya juga akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB). Kepuasan kerja juga merupakan masalah bagi karyawan karena juga berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Semakin meningkatnya kepuasan kerja maka *organizational citizenship behavior* (OCB) juga akan meningkat (Sari, 2021). Sebagaimana hasil temuan sebelumnya oleh Ermina Sari, dkk (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* OCB.

2.3.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Iskandar dan Monica dalam Sari (2021:20) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberikan arahan kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan itu proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Purwanto dalam Siregar, 2019). Salah satu hal yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah persepsi karyawan terhadap pemimpinnya. Karyawan yang mempersepsikan pemimpinnya dengan baik akan merasa dihargai di dalam perusahaan. Penghargaan dari atasan (pemimpin) ini dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* (Andriani dalam Azri, 2018). Hal ini sesuai dengan penelitian Ermina Sari, dkk (2021), A. Kharisul Anam & Hadi Sunaryo (2017), dan Teten Intan Sari & Agi Syarif Hidayat (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Robbins dalam Saputri (2018:14) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut dan sebaliknya individu yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Efektifitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan *output* manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja dan juga karyawan harus memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) (Robbins and Judge 2008).

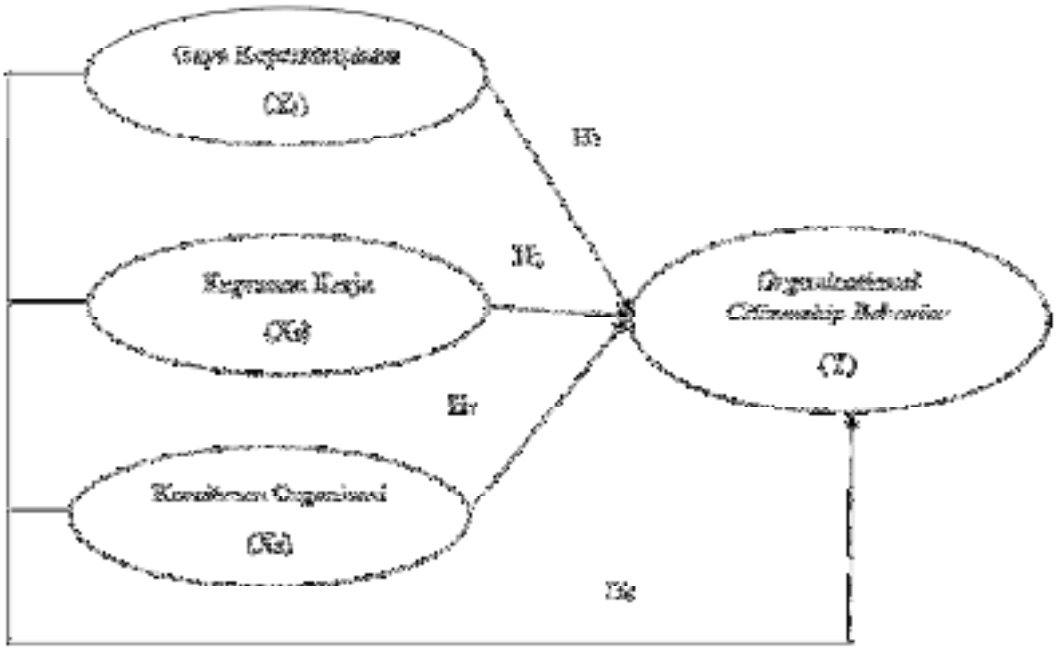
Hasil temuan yang didapat oleh (Gunastri, dkk, 2009), (Winda, dkk. 2019), (Tantri & Suaris. 2017), Teten Intan Sari & Agi Syarif Hidayat (2020) dan Ermina Sari, dkk (2021) menemukan adanya pengaruh signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap OCB. Ini berarti bahwa lebih tinggi kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan maka lebih tinggi pula OCB dalam pribadi karyawan tersebut.

Dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan pribadi karyawan dapat membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan tugasnya, berpartisipasi dalam berbagai hal untuk menjaga nama baik dan reputasi perusahaan, dan mematuhi semua peraturan juga dengan sukarela menciptakan kreatifitas dan penemuan untuk meningkatkan kinerja di tempat mereka bekerja.

2.3.4 Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima tugas dan melaksanakannya dengan bertanggung jawab. Mereka juga akan cenderung senang dalam membantu rekan kerja yang sedang melakukan tugas di luar kantor. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong seseorang untuk menjadi karyawan yang setia atau memiliki loyalitas yang tinggi, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan dan pada akhirnya meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* (Sari, 2021:21). Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, yang berarti bahwa komitmen karyawan sangat kuat dalam berperilaku sebagai kewargaan yang baik, dan dengan tingginya komitmen karyawan maka tinggi pula OCB. Pada saat karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan. Beberapa temuan sebelumnya yang di dapat oleh (Ermina Sari, dkk, 2021), (Tantri & Suaris. 2017), (A. Kharisul Anam & Hadi Sunaryo, 2017), (Winda, dkk, 2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan sebelumnya, maka secara ringkas paparan tersebut dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Sumber: Landasan Teoritis, Penelitian Sebelumnya, dan dimodifikasi oleh penulis sesuai dengan kebutuhan penelitian, Ermina Sari (2021)

Gambar 2.1. Skema Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan pada kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

1. H_1: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Aceh Lampulo Jaya Bahari.
2. H_2: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Aceh Lampulo Jaya Bahari.
3. H_3: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Aceh Lampulo Jaya Bahari.

4. H_4: Diduga Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Aceh Lampulo Jaya Bahari.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian digunakan sebagai pedoman atau prosedur yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan metode penelitian. Desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal , menjadi pegangan langkah demi langkah. Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena hasil pengamatan dilakukan untuk mencari pengaruh *treatment* tertentu (perlakuan) dalam kondisi yang terkontrol. Penelitian ini merupakan klasifikasi desain penelitian konklusif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT Aceh Lampulo Jaya Bahari.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini ingin menentukan penyebab atas permasalahan yang terjadi. Jenis investigasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi kausal. Studi kausal adalah studi dimana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah (Sekaran & Bougie, 2017:64). Masalah yang terjadi dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB di PT Aceh Lampulo Jaya Bahari berpotensi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

3.1.3 Horizon Waktu

Horizon waktu dalam penelitian ini adalah studi *one shot* atau *cross sectional* Studi yang mengumpulkan data hanya sekali periode, baik harian, mingguan, maupun bulanan disebut studi dengan horizon waktu *one shot* atau *cross sectional* (Sekaran & Bougie, 2017:77). Data yang dikumpulkan hanya sekali periode yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kuesioner penelitian yang telah diisi oleh karyawan PT Aceh Lampulo Jaya Bahari. Waktu pelaksanaan penelitian ini direncanakan mulai bulan September 2021 sampai dengan Desember 2021. Rincian waktu yang digunakan dapat dilihat pada tabel waktu kegiatan penelitian di bawah ini.

Tabel 3.1 Waktu Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	September 2021				Oktober 2021				November 2021				Desember 2021				Januari 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pra Riset																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Bimbingan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Pengumpulan dan Analisis Data																				
6	Penulisan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	ACC Skripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran & Bougie, 2017:73). Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari. Kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT Aceh Lampulo Jaya Bahari yang menjadi responden penelitian ini.

3.1.5 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari yang berlokasi di Jalan Sisingamangaraja Ujung No 16, Kelurahan Lampulo, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh. Adapun objek penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran & Bougie, 2017:121). Atau dengan kata lain populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek atau individu yang sedang dikaji dan tidak terbatas pada sekelompok/kumpulan orang-orang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aceh Lampulo Jaya Bahari yang berjumlah 40 karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penulisan dimana sebagian individu yang diteliti tersebut sebagai contoh (Sekaran & Bougie, 2017:77). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus) atau seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data berkaitan dengan cara, sumber, dan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, berupa lembar cek list, kuesioner (angket terbuka/tertutup), pedoman wawancara dan lainnya.

Menurut Sugiyono (2017), jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari.

a. Studi Lapangan, yaitu mencari dan memperoleh data dari konsumen sebagai responden yang penulis teliti.
b. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung.
c. Wawancara, digunakan peneliti untuk melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.
d. Kuesioner, yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan menyebar angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel, serta situs di internet.

a. Studi Kepustakaan, data sekunder diperoleh melalui literatur-literatur yang digunakan sebagai bahan referensi untuk menyusun kajian pustaka atau teori-teori penelitian.
b. Buku, data sekunder bisa diperoleh dari buku yang digunakan sesuai dengan kebutuhan peneliti, bisa juga dari jurnal dan laporan.

3. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan suatu model angket yang digunakan dengan menggunakan angket multikotomis (banyak pilihan jawaban) dimana subjek memiliki 5 alternatif tanggapan dengan mengunakan skala likert. Skala ini berhubungan dengan pernyataan sikap terhadap sesuatu yang akan diukur oleh peneliti. Skala ini akan memberi gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Skala tersebut terlihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.2

Skala Pengukuran

No	Persepsi	Kode
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang setuju	3

4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun definisi kedua variabel tersebut yaitu:

1. Variabel Dependen (*dependent variable*) atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).
2. Variabel Independen (*independent variable*) atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini:
   a. Gaya Kepemimpinan (X_1)
   b. Kepuasan Kerja (X_2)
   c. Komitmen Organisasi (X_3)

3.4.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi praktis operasional tentang variabel atau istilah lain dalam penelitian yang dipandang penting. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.3

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item
1	*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)	*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja (Widiastuti,2017)	– *Alturism* – *Conscientiousness* – *Sportmanship* – *Courtesy* – *Civic Virtue* (Mahmuda, 2020)	Likert	A1-A5
2	Gaya Kepemimpinan (X_1)	Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan seorang pemimpin dalam upaya mempengaruhi pikiran, sikap, dan perasaan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memaksimalkan tujuan dan produktivitas perusahaan (Azri,2018).	– Kemampuan mengambil keputusan – Kemampuan memotivasi – Kemampuan komunikasi – Kemampuan mengendalikan bawahan – Tanggung jawab – Kemampuan mengendalikan emosional (Lisa Paramita, 2017)	Likert	B1-B6
3	Kepuasan Kerja (X_2)	Kepuasan pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Secara umum mereka mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah	– Pekerjaan – Upah – Promosi – Pengawas – Rekan Kerja (Affandi, 2018)	Likert	C1-C4

		perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. (Saputri, 2018)			

Tabel 3.3

Tabel Lanjutan

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item
4	Komitmen Organisasi (X_3)	Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya (Mahmuda, 2020)	– Kebanggaan pada perusahaan – Kesediaan berkorban untuk perusahaan – Kesetiaan pada perusahaan (Indri, 2020)	Likert	D1-D3

3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel *independent* yaitu gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, dan satu variabel *dependent* yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Bentuk persamaan dirumuskan sebagai berikut:

Y= a + b1X1 + b2X2 + b3X3+ e

Dimana:

Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a = Konstanta.

b1, b2 & b3 = Koefisien regresi.

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = Komitmen Organisasi

e = Epsilon (*error term*)

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Instrumen

3.6.1.1 Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2017), Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus Pearson Product Moment, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum Xi)^2\}\ \{n\sum Y_i^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum$X = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum$Y =Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi X

$\sum Y_i^2$ = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi Y

n = Jumlah responden

Keputusan pengujian validitas item didasarkan sebagai berikut:

1. Item pertanyaan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

3.6.1.2 Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah pengujian keandalan suatu instrumen. Kehandalan (*realibility*) suatu pengukuran menunjukkan sejauhmana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan – *error free*) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen. Dalam pengujian keandalan ini menggunakan tes konsistensi internal, yaitu sistem pengujian terhadap kelompok tertentu, kemudian dihitung skornya dan diuji konsistensinya terhadap berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut. Untuk maksud itu digunakan metode cronbach alpha yang biasa digunakan untuk menguji keandalan dengan menggunakan skala Likert.

Nilai koefisien alpha atau cronbach alpha dapat bervariasi dari 0 hingga 1. Kriteria pengujinya sebagai berikut:

a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cranbach alpha* > 0,60 maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
b. Jika nilai *cranbach alpha* < 0,60 maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah. Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi yang dipergunakan memenuhi asumsi regresi linear klasik.

3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Terdapat dua cara untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolomogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05.

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan

tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan VIF = 1/tolerance, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang terbaik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas yaitu jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar di atas dan di

bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan uji t, uji F, dan melihat besar pengaruh variabel X terhadap Y.

3.7.1 Uji t

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (α = 5%) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95.

Bila t-hitung < t-tabel pada α = 5%, maka H_0 diterima

Bila t-hitung > t-tabel pada α = 5%, maka H_0 ditolak

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H_{01} : Diduga tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y).

H_{a1} : Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y).

H_{02} : Diduga tidak ada pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y).

H_{a2} : Diduga ada pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y).

H_{03} : Diduga tidak ada pengaruh komitmen organisasi (X3) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y).

H_{a3} : Diduga ada pengaruh komitmen organisasi (X3) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y).

3.7.2 Uji F

Tujuan dari uji F adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan.

Jika F hitung < F table atau P *value* (nilai signifikansi) > 0,05 maka H_0 diterima

Jika F hitung > F table atau P *value* (nilai signifikansi) < 0,05 maka H_0 ditolak

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H_{04} : Diduga tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

H_{a4} : Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari

PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari adalah produsen berbagai macam hasil laut yang berlokasi di Jalan Sisingamangaraja ujung, No 16, Gampong Lampulo, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh. PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari didirikan sejak tahun 2014, namun baru mulai beroperasi pada tahun 2015. Perusahaan ini memiliki luas tanah sebesar 40.000 m^2 dengan kapasitas *cold storage* 2.000 ton dan *ice factory* atau pabrik es dengan kapasitas produksi 4.000 batang/hari. Konsep utama PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari yaitu *freshness*, higienis, dan kualitas.

Tujuan dari perusahaan adalah untuk memproduksi dan mengolah produk-produk hasil laut. Saat ini PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari telah memproduksi beragam produk, yaitu tuna loin segar, tuna loin beku, tuna saku beku, tuna steak beku, tuna cube beku, tuna groundmeat beku, ikan pelagis beku, dan gurita beku. Produk-produk ini telah di ekspor ke beberapa negara, diantaranya Amerika, Jepang, Singapore, dan Thailand. PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari sangat mengedepankan kualitas tinggi yang memenuhi standar Internasional sehingga perusahaan ini terus melakukan penelitian dan pengembangan yang memenuhi standar FDA, BRC, EEC, HACCP, dan GMP guna menjaga mutu dan kualitas produk.

4.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, responden yang dianalisis adalah karyawan tetap PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, masa kerja, dan pendapatan yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV. 1

Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-Laki	23	58
	b. Perempuan	17	42
Jumlah		40	100
2	Status Perkawinan		
	a. Menikah	17	42
	b. Belum Menikah	23	58
Jumlah		40	100
3	Usia		
	a. 25-35 Tahun	33	83
	b. 35-45 Tahun	3	7
	c. 45-55 Tahun	3	7
	d. 55-65 Tahun	1	3
Jumlah		40	100
4	Pendidikan		
	a. SMA	20	50
	b. Diploma	8	20
	c. Sarjana	12	30
Jumlah		40	100

Tabel IV. 1

Tabel Lanjutan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
5	Masa Kerja		
	a. ≤ 1 Tahun	4	10
	b. 1-3 Tahun	14	35
	c. 3-5 Tahun	17	43
	d. 5-7 Tahun	5	12
Jumlah		40	100
6	Pendapatan		
	a. ≥ Rp 3.000.000	37	94
	b. Rp 4.000.000 - Rp 5.000.000	1	2
	c. Rp 5.000.000 - Rp 6.000.000		0
	d. Rp 6.000.000 - Rp 7.000.000	1	2
	e. Rp ≥ Rp 7.000.000	1	2
Jumlah		40	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel IV.1 dapat dijelaskan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 23 orang atau 58% dan terdapat 17 orang atau 42% responden berjenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa mayoritas belum menikah yaitu sebanyak 23 orang atau 58%, dan sebanyak 17 orang atau 42% menikah.

Karakteristik berdasarkan usia dapat dijelaskan bahwa sebanyak 33 orang atau 83% berusia 25 sampai 35 tahun, sebanyak 3 orang atau 7% berusia 35 sampai 45 tahun, sebanyak 3 orang atau 7% berusia 45 sampai 55 tahun, dan sebanyak 1 orang atau 3 % berusia 55 sampai 65 tahun. Dalam penelitian ini mayoritas responden memiliki rentang usia 25 tahun sampai 35 tahun.

Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 20 orang atau 50% berpendidikan terakhir SMA, sebanyak 8 orang atau

20% berpendidikan terakhir Diploma, dan sebanyak 12 orang atau 30% berpendidikan terakhir Sarjana. Dalam penelitian ini mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA.

Karakteristik berdasarkan masa kerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 orang atau 10% dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, sebanyak 14 orang atau 35% dengan masa kerja selama 1 sampai 3 tahun, sebanyak 17 orang atau 43% dengan masa kerja selama 3 sampai 5 tahun, dan sebanyak 5 orang atau 12% dengan masa kerja selama 5 sampai 7 tahun. Dalam penelitian ini mayoritas responden dengan masa kerja 3 sampai 5 tahun.

Karakteristik berdasarkan pendapatan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 37 orang atau 94% memiliki tingkat pendapatan di atas Rp 3.000.000, sebanyak 1 orang atau 2% memiliki tingkat pendapatan antara Rp 4.000.000 sampai Rp 5.000.000, sebanyak 1 orang atau 2% memiliki tingkat pendapatan antara Rp 6.000.000 sampai Rp 7.000.000, dan sebanyak 1 orang atau 2% memiliki tingkat pendapatan di atas Rp 7.000.000. Dalam penelitian ini mayoritas responden memiliki tingkat pendapatan di atas Rp 3.000.000.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan bantuan SPSS version 20, uji *pearson product-moment coefficient of correlation.* Berdasarkan *output* yang dihasilkan seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Jika

dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dan hasil menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu 0,320, sehingga data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Nilai validitas masing-masing pernyataan dapat dilihat dalam Tabel IV.2 berikut:

Tabel IV.2

Hasil Uji Validitas

No Pernyataan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5% (N=40)	Ket
1	A1	Y	0,709	0,320	Valid
2	A2		0,772	0,320	Valid
3	A3		0,898	0,320	Valid
4	A4		0,801	0,320	Valid
5	A5		0,637	0,320	Valid
6	B1	X1	0,425	0,320	Valid
7	B2		0,834	0,320	Valid
8	B3		0,752	0,320	Valid
9	B4		0,694	0,320	Valid
10	B5		0,344	0,320	Valid
11	B6		0,530	0,320	Valid
12	C1	X2	0,756	0,320	Valid
13	C2		0,611	0,320	Valid
14	C3		0,709	0,320	Valid
15	C4		0,612	0,320	Valid
16	C5		0,737	0,320	Valid
17	D1	X3	0,822	0,320	Valid
18	D2		0,868	0,320	Valid
19	D3		0,851	0,320	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,320

sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *software SPSS version 20*. Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*, nilai *Cronbach Alpha* yang baik adalah yang makin mendekati 1. Jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka instrument variabel adalah reliabel (handal), sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 maka instrument variabel adalah tidak reliabel (tidak handal). Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat dalam Tabel IV.3 berikut:

Tabel IV.3

Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	*Organizational Citizenship Behavior* (Y)	5	0,809	Handal
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	6	0,717	Handal
3	Kepuasan Kerja (X2)	5	0,718	Handal
4	Komitmen Organisasi (X3)	3	0,790	Handal

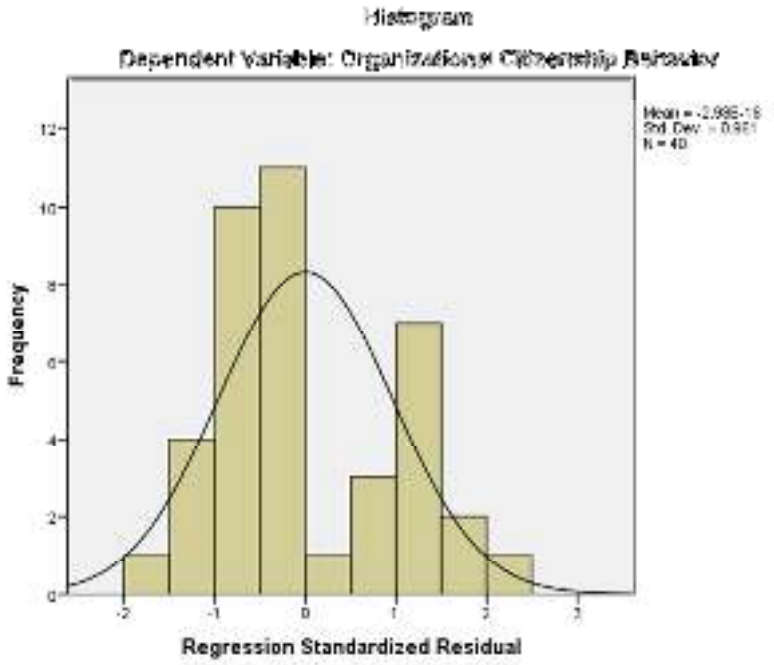
Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Dari hasil pengujian reliabilitas pada Tabel IV.3 di atas dapat diketahui bahwa instrument variabel *organizational citizenship behavior,* instrument variabel gaya kepemimpinan, instrument variabel kepuasan kerja, dan instrument variabel komitmen organisasi seluruhnya reliabel (handal) karena memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini akan dideteksi dengan analisis grafik (histogram) dan uji Kolmogorov Smirnov. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 20.* Pengujian normalitas data dengan analisis grafik (histogram), dikatakan data berdistribusi normal jika grafik memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan seperti yang terlihat pada Gambar 4.1 dibawah ini:



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Gambar 4.1 Uji Normalitas Dengan Analisis Grafik

Tabel IV.4

Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.82685695
Most Extreme Differences	Absolute	.191
	Positive	.191
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		1.210
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Uji normalitas data dengan *Kolmogorov Smirnov Test*, dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Dari pengolahan data menggunakan *software SPSS 20* seperti terdapat pada Tabel IV.4 di atas dapat dilihat nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,107, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas data dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 20*. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *varians inflation factor* (VIF). Jika nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada Gambar 4.3 seperti di bawah ini.

Tabel IV.5

Hasil Uji Multikolinearitas

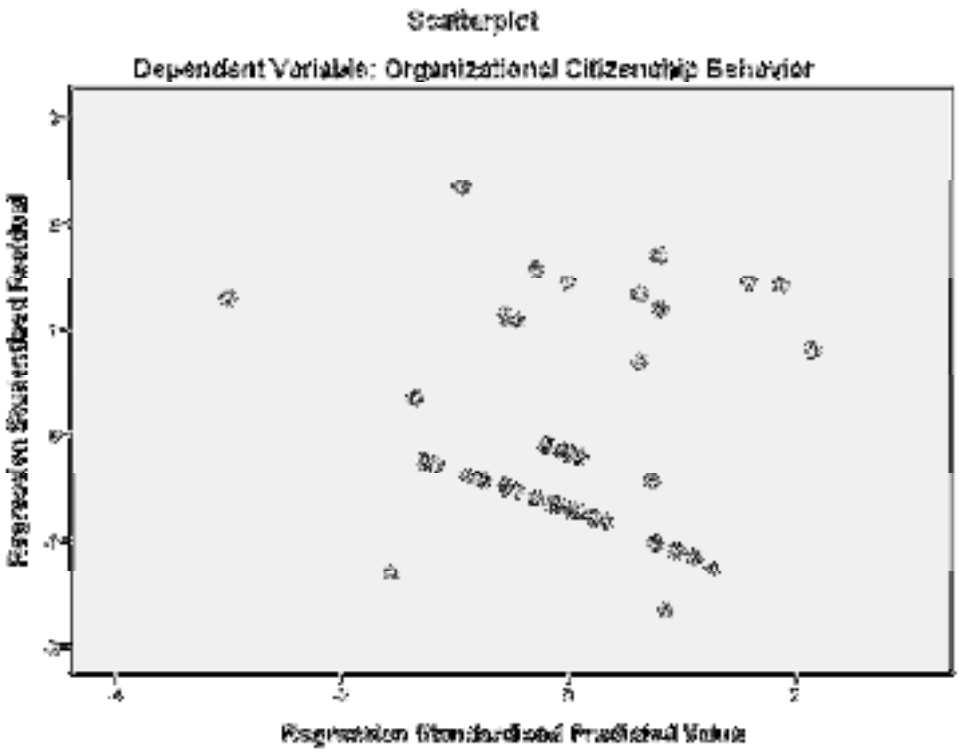
No	Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,937	1,067	Non Multikolinearitas
2	Kepuasan Kerja	0,907	1,102	Non Multikolinearitas
3	Komitmen Organisasi	0,889	1,125	Non Multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Dari hasil pengujian menggunakan *software SPSS 20* seperti pada Tabel IV.5 dapat dilihat bahwa nilai toleransi variabel gaya kepemimpinan, variabel kepuasan kerja, dan variabel komitmen organisasi berturut-turut adalah 0,937, 0,907, dan 0,889. Nilai VIF variabel gaya kepemimpinan, variabel kepuasan kerja, dan variabel komitmen organisasi berturut-turut adalah 1,067, 1,102, dan 1,125. Nilai toleransi setiap variabel di atas 0,1 dan nilai VIF setiap variabel di bawah 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui menggunakan *software SPSS 20* dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Jika terbentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) pada *scatterplot*, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homokedastisitas. Model yang terbaik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*

Dari Gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa tidak terbentuk pola yang jelas, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat simpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homokedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel gaya kepemimpinan (X_1), variabel kepuasan kerja (X_2), dan variabel komitmen organisasi (X_3), dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu *organizational citizenship behavior* (Y).

4.4.1 Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Penjelasan responden tentang variabel *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada Tabel IV.6, sebagai berikut:

Tabel IV.6

Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden akan membantu teman kerja apabila sewaktu-waktu dia membutuhkan bantuan dalam pekerjaannya.	0	0	0	0	0	0	29	72.5	11	27.5	4.3
2	Responden akan datang ke kantor sebelum jam masuk kerja.	0	0	2	5	0	0	26	65	12	30	4.2
3	Responden akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi.	0	0	0	0	1	2.5	28	70	11	27.5	4.3

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Tabel IV.6

Tabel Lanjutan

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Responden akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan.	0	0	0	0	0	0	30	75	10	25	4.3
5	Responden mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan.	0	0	0	0	0	0	26	65	14	35	4.4
Rerata												4.3

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel IV.6 diatas dapat dijelaskan bahwa indikator pertama yaitu responden akan membantu teman kerja apabila sewaktu-waktu dia membutuhkan bantuan dalam pekerjaannya dengan nilai rata-rata sebesar 4,3 atau dibulatkan menjadi 4, artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator kedua yaitu responden akan datang ke kantor sebelum jam masuk kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,2 atau dibulatkan menjadi 4, artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator ketiga yaitu responden akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi dengan nilai rata-rata 4,3 atau dibulatkan menjadi 4, artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator keempat yaitu responden akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan dengan nilai rata-rata 4,3 atau dibulatkan menjadi 4, artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator kelima yaitu responden mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan dengan nilai rata-rata 4,4 atau dibulatkan menjadi 4, artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Nilai rerata pada variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 4,3 dibulatkan menjadi 4 artinya rata-rata menyatakan setuju dengan

semua pernyataan pada kuesioner karena satuan skala likert berada atau mendekati angka 4 (jawaban responden pada jawaban kuesioner yaitu setuju dengan skor/satuan skala likert 4).

4.4.2 Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Penjelasan responden tentang variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel IV.7, sebagai berikut:

Tabel IV.7

Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pimpinan responden menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan.	0	0	1	2.5	13	32.5	23	57.5	3	7.5	3.7
2	Pimpinan responden selalu memberikan bonus jika responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1	2.5	3	7.5	11	27.5	19	47.5	6	15	3.7
3	Pimpinan responden selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk perusahaan.	1	2.5	0	0	2	5	32	80	5	12.5	4.0
4	Pimpinan berusaha menegakkan kedisiplinan perusahaan dalam bekerja	1	2.5	0	0	1	2.5	31	77.5	7	17.5	4.1
5	Pimpinan responden selalu mengawasi kerja seluruh karyawan.	0	0	0	0	1	2.5	28	70	11	27.5	4.3
6	Pimpinan selalu berupaya memberikan rasa aman kepada karyawan dalam bekerja.	0	0	0	0	4	10	28	70	8	20	4.1
Rerata												4.0

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel IV.7 dapat dijelaskan bahwa indikator pertama yaitu pimpinan responden menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan dengan nilai rata-rata sebesar 3,7 atau dibulatkan menjadi 4, artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator kedua yaitu pimpinan responden selalu memberikan bonus jika responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,7 atau dibulatkan menjadi 4, artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator ketiga yaitu pimpinan responden selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk perusahaan dengan nilai rata-rata 4, artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator keempat yaitu pimpinan berusaha menegakkan kedisiplinan perusahaan dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,1 atau dibulatkan menjadi 4, artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator kelima yaitu pimpinan responden selalu mengawasi kerja seluruh karyawan dengan nilai rata-rata 4,3 atau dibulatkan menjadi 4, artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator keenam yaitu pimpinan selalu berupaya memberikan rasa aman kepada karyawan dalam bekerja dengan rata-rata nilai 4,1 atau dibulatkan menjadi 4, artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Nilai rerata pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,0 artinya rata-rata menyatakan setuju dengan semua pernyataan pada kuesioner karena satuan skala likert berada atau mendekati angka 4 (jawaban responden pada jawaban kuesioner yaitu setuju dengan skor/satuan skala likert 4).

4.4.3 Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Penjelasan responden tentang variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel IV.8, sebagai berikut:

Tabel IV.8

Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden puas karena pekerjaan ini memberikan pengalaman dan pengetahuan untuk responden	0	0	0	0	1	2.5	22	55	17	42.5	4.4
2	Responden puas atas jumlah gaji yang responden terima karena sesuai dengan tugas yang diberikan	0	0	0	0	2	5	34	85	4	10	4.1
3	Responden puas karena perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan.	0	0	0	0	14	35	25	62.5	1	2.5	3.7
4	Responden puas karena memiliki atasan yang dapat dijadikan pedoman bekerja bagi repsonden.	0	0	0	0	1	2.5	35	87.5	4	10	4.1
5	Responden puas karena responden dapat saling memberikan masukan yang bermanfaat dengan rekan kerja.	0	0	0	0	1	2.5	26	65	13	32.5	4.3
Rerata												4.1

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel IV.8 dapat dijelaskan bahwa indikator pertama yaitu responden puas karena pekerjaan ini memberikan pengalaman dan pengetahuan untuk responden dengan rata-rata nilai 4,4 atau dibulatkan menjadi 4, artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator kedua yaitu responden puas atas jumlah gaji yang responden terima karena sesuai dengan tugas yang diberikan

dengan nilai rata-rata 4,1 atau dibulatkan menjadi 4, artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator ketiga yaitu responden puas karena perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan dengan nilai rata-rata 3,7 atau dibulatkan menjadi 4, artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator keempat yaitu responden puas karena memiliki atasan yang dapat dijadikan pedoman bekerja bagi repsonden dengan nilai rata-rata 4,1 atau dibulatkan menjadi 4, artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator kelima yaitu responden puas karena responden dapat saling memberikan masukan yang bermanfaat dengan rekan kerja dengan nilai rata-rata 4,3 atau dibulatkan menjadi 4, artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Nilai rerata pada variabel kepuasan kerja sebesar 4,1 atau dibulatkan menjadi 4 artinya rata-rata menyatakan setuju dengan semua pernyataan pada kuesioner karena satuan skala likert berada atau mendekati angka 4 (jawaban responden pada jawaban kuesioner yaitu setuju dengan skor/satuan skala likert 4).

4.4.4 Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

Penjelasan responden tentang variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel IV.9, sebagai berikut:

Tabel IV.9

Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.	0	0	0	0	1	2.5	21	52.5	18	45	4.4
2	Responden berkeinginan untuk berusaha secara optimal demi suksesnya tujuan perusahaan.	0	0	0	0	2	5	29	72.5	9	22.5	4.2
3	Responden memiliki kesadaran untuk tetap bertahan di perusahaan dalam kondisi apapun.	0	0	0	0	9	22.5	22	55	9	22.5	4.0
Rerata												4.2

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel IV.9 dapat dijelaskan bahwa indikator pertama yaitu responden merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,4 atau dibulatkan menjadi 4, artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator kedua yaitu responden berkeinginan untuk berusaha secara optimal demi suksesnya tujuan perusahaan dengan nilai rata-rata 4,2 atau dibulatkan menjadi 4, artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Indikator ketiga yaitu responden memiliki kesadaran untuk tetap bertahan di perusahaan dalam kondisi apapun dengan nilai rata-rata 4,0 artinya rata-rata responden mengatakan setuju. Nilai rerata pada variabel kepuasan kerja sebesar 4,2 atau dibulatkan menjadi 4 artinya rata-rata menyatakan setuju dengan semua pernyataan pada kuesioner karena satuan skala likert berada atau mendekati angka

4 (jawaban responden pada jawaban kuesioner yaitu setuju dengan skor/satuan skala likert 4).

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis mengatakan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 20*, model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.10

Pengaruh Variabel Bebas Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari

No	Variabel	B	Std. Error	Thitung	Ttabel	Sig
1	(Constant)	0,249	2.967	0.084	2,028	0.934
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,253	0.114	2.225	2,028	0.032
3	Kepuasan Kerja (X2)	0,381	0.125	3.050	2,028	0.004
4	Komitmen Organisasi (X3)	0,740	0.125	5.923	2,028	0.000

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil *output* komputer menggunakan program SPSS 20 seperti terlihat pada Tabel IV.10 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 0{,}249 + 0{,}253\ X_1 + 0{,}381\ X_2 + 0{,}740\ X_3}$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

a. Dalam penelitian ini konstanta adalah 0,249 artinya jika gaya kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) dinggap konstan, maka *organizational citizenship behavior* di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari adalah sebesar 0,249 pada satuan skala likert.

b. Koefisien gaya kepemipinan (X_1) sebesar 0,253 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari adalah sebesar 25,3% dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_2) dan variabel komitmen organisasi (X_3) dianggap konstan.

c. Koefisien kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,381 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari adalah sebesar 38,1% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel komitmen organisasi (X_3) dianggap konstan.

d. Koefisien komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,740 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari adalah sebesar 74% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti ditemukan variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* di

PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari karena diperoleh koefisien regresi sebesar 74%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linear dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Berdasarkan Tabel IV.11 dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat sebagai berikut:

Tabel IV.11

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823[a]	.677	.650	1.156

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan dari *output* komputer di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0,823 dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 82,3%. Artinya gaya kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,650 artinya bahwa sebesar 65% perubahan-perubahan dalam variabel terikat

(*organizational citizenship behavior* di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor gaya kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 35% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar ketiga variabel tersebut, seperti motivasi, budaya organisasi, dan lain-lain.

4.5.2 Uji Serempak (Uji F)

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara serempak terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari, digunakan uji statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel IV.12

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.692	3	33.564	25.130	.000[b]
	Residual	48.083	36	1.336		
	Total	148.775	39			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel IV.12 di atas dapat dijelaskan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,130 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0{,}05$ adalah 2,86.

Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}, maka F_{hitung} (25,130) lebih besar dari F_{tabel} (2,86). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel gaya kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari.

4.5.3 Uji parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel gaya kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari (Y) digunakan uji statistik t (uji t) dengan bantuan *software SPSS 20*. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau α = 0,05. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1)

   Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV. 10, nilai t_{hitung} (2,225) lebih besar dari t_{tabel} (2,028) dan nilai signifikansi (0,032) lebih kecil dari nilai α (0,05), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan antara gaya kepemimpinan

terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2)

   Pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV. 10, nilai t_{hitung} (3,050) lebih besar dari t_{tabel} (2,028) dan nilai signifikansi (0,004) lebih kecil dari nilai α (0,05), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_3)

   Pengaruh komitmen organisasi (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV. 10, nilai t_{hitung} (5,923) lebih besar dari t_{tabel} (2,028) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari nilai α (0,05), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari.

4.5.4 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Ermina Sari & dkk (2021) karena

variabel gaya kepemimpinan, variabel kepuasan kerja, dan variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior.* Implikasi dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior*, jika kepemimpinan dijalankan dengan baik serta perilaku pimpinan dapat menjadi pedoman yang baik bagi karyawan, maka karyawan akan memiliki sikap loyal dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga perusahaan akan memiliki kualitas sumber daya manusia yang mau melakukan pekerjaan diluar tugasnya. Kemudian kepuasan kerja mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior*, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menjadikan pekerjaannya sebagai tanggung jawab yang harus dilakukan dengan sepenuh hati demi tercapainya tujuan perusahaan. Selanjutnya komitmen organisasi mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior*, karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja akan bersedia memberikan sesuatu sebagai kontribusi bagi perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari.
2. Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari.
3. Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari.
4. Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan saran kepada PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan perusahan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan yang baik dan membantu karyawan dengan menjadi pedoman yang baik bagi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Kepada perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan peningkatan kemampuan karyawan karena hal ini berdampak kepada meningkatkan komitmen organisasi karyawan yang nantinya juga akan berpengaruh terhadap meningkatnya *organizational citizenship behavior* di perusahaan.
3. Kepada perusahaan untuk dapat memberikan bonus sesuai dengan kinerja karyawan karena hal ini berdampak kepada meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya juga akan berpengaruh terhadap meningkatnya *organizational citizenship behavior* di perusahaan.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para peneliti selanjutnya, namun hendaknya juga memasukkan unsur lain selain dari variabel yang telah dibahas mengenai *organizational citizenhsip behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator, Edisi 1.* Zanafa, Pekanbaru.

Anam, Kharisul A & Hadi Sunaryo. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Perilaku Keanggotaan (OCB) Pada Pegawai di Yayasan Mima Nurul Huda Gondangrejo Cakru Kencong Kabupaten Jember.*

Asrunputri, Asyiah Pia, dkk. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Perusahaan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediating Variable* (Studi Kasus PT. Evi). Jurnal Ekobisman Vol 4, No 3.

Arina, Anggraini Maria, dkk. 2021. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Trimix Perkasa Bitung.* Jurnal EMBA, Vol 9, No 3.

Awanti, Heni, dkk. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Indofood CBP Sukses Makmur (Nutrition & Special Food) Cabang Semarang.*

Azri, Rifqi Naufal. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Tirta Investama (Aqua) Pandaan.* Universitas Muhammadiyah Malang.

Budihardjo, Andreas. 2014. *Organisasi - Menuju Pencapaian Kinerja Optimum Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Mitra Wacana Media, Jakarta. Edisi kedua, Prasetiya Mulya Publishing, Jakarta.

Gunastri, Ni Made, dkk. 2019. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisaasional (Studi Pada Koperasi Asadana Semesta Denpasar).* Vol 14, No. 1.

Indri lestari, Yeni. 2020. *Pengaruh Tingkat Karakteristik Individu, Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Ponorogo.* Skripsi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Kartini, Iis. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara.* Jurnal Lentera Bisnis

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi.* Edisi Sepuluh, Penerbit ANDI

Mahmuda, Iklima. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap Tenaga Pendidik SMP Mutual Kota Magelang).* Universitas Muhammadiyah Magelang.

Paramita, Lisa. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.* Ejournal Administrasi Negara, Vol 5, No 3.

Rinaldi, Ahmad. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.* Universitas Sumatera Utara.

Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi.* Salemba Empat, Jakarta.

Saputri, Vani. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.* Universitas Sumatera Utara.

Sari, Ermina, dkk. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Jurnal Visionist, Vol 10, No 1.

Siregar, Harri Muda Swadesi. 2019. *Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO).* Universitas Sumatera Utara

Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian,* Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan.

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

Subawa, I Made Bagus Arya & I Gusti Made Suwandana. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizatinal Citizenship Behavior.*

Wahyuningsih, Winda, dkk. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Serambi Dana Lumajang).* Progress Conference, Vol 2.

Widiastuti, Tantri & Suaris. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Manajemen Rizqi).*

Wisesa, Purwanto Nanda. 2019. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat di RS Tugurejo, Semarang.* Tesis, UNIKA Soegijapranata Semarang.

Yulianti, Eka. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap PT. Madukismo Bantul Yogyakarta.*

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari.

Untuk kelengkapan data penelitian, Saya mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.

Data Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
2. Status Perkawinan : ☐ Kawin ☐ Belum Kawin
3. Usia : ☐ 25-35 Tahun ☐ 35-45 Tahun
   ☐ 45-55 Tahun ☐ 55-65 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Diploma ☐ Sarjana
5. Masa Kerja : ☐ ≤ 1 Tahun ☐ 1-3 Tahun
   ☐ 3-5 Tahun ☐ 5-7 Tahun
6. Pendapatan : ☐ ≥ Rp 3.000.000 ☐ Rp 4.000.000 - Rp 5.000.000
   ☐ Rp 5.000.000 - Rp 6.000.000 ☐ ≥ Rp 7.000.000
   ☐ Rp 6.000.000 - Rp 7.000.000

Petunjuk Pengisian

Beri tanda *check list* (√) pada kolom penilaian sesuai dengan pilihan Anda

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	***Alturism* (A1)**					
1	Saya akan membantu teman kerja apabila sewaktu-waktu dia membutuhkan bantuan dalam pekerjaannya.					
	***Conscientiousness* (A2)**					
2	Saya akan datang ke kantor sebelum jam masuk kerja.					
	***Sportmanship* (A3)**					
3	Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi.					
	***Courtesy* (A4)**					
4	Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan.					
	***Civic Virtue* (A5)**					
5	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan.					

B. Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kemampuan Mengambil Keputusan (B1)					
1	Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan.					
	Kemampuan Memotivasi (B2)					
2	Pimpinan saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kemampuan Komunikasi (B3)					
3	Pimpinan saya selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk perusahaan.					
	Kemampuan Mengendalikan Bawahan (B4)					
4	Pimpinan berusaha menegakkan kedisiplinan perusahaan dalam bekerja					
	Tanggung Jawab (B5)					
5	Pimpinan saya selalu mengawasi kerja seluruh karyawan.					
	Kemampuan Mengendalikan Emosional (B6)					
6	Pimpinan selalu berupaya memberikan rasa aman kepada karyawan dalam bekerja.					

C. Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Pekerjaan (C1)					
1	Saya puas karena pekerjaan ini memberikan pengalaman dan pengetahuan untuk saya.					
	Upah (C2)					
2	Saya puas atas jumlah gaji yang saya terima karena sesuai dengan tugas yang diberikan.					
	Promosi (C3)					
3	Saya puas karena perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan.					
	Pengawas (C4)					
4	Saya puas karena memiliki atasan yang dapat dijadikan pedoman bekerja bagi saya.					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Rekan Kerja (C5)					
5	Saya puas karena saya dapat saling memberikan masukan yang bermanfaat dengan rekan kerja saya.					

D. Komitmen Organisasi (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kebanggaan Pada Perusahaan (D1)					
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.					
	Kesediaan Berkorban untuk Perusahaan (D2)					
2	Saya berkeinginan untuk berusaha secara optimal demi suksesnya tujuan perusahaan.					
	Kesetiaan Pada Perusahaan (D3)					
3	Saya memiliki kesadaran untuk tetap bertahan di perusahaan dalam kondisi apapun.					

Tabulasi Data

No	Karakteristik						Y					X1						X2					X3		
							A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	D	D	D
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	1	2	3
1	2	1	1	3	4	1	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5
2	1	2	1	1	2	1	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	1	1	1	3	4	1	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4
4	1	2	2	2	3	1	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	1	1	2	4	1	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
6	2	1	1	2	3	1	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
7	2	1	2	1	1	1	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
8	1	2	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	1	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4
10	1	2	1	2	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
11	1	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4
12	1	2	4	1	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
13	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
14	1	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
15	1	1	1	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
16	1	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
17	1	2	1	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
18	1	1	3	3	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
19	1	1	1	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4
20	2	2	1	1	2	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	1	2	1	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
22	1	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5

23	2	2	1	3	3	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
24	1	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3
25	2	1	3	3	4	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
26	2	2	1	1	3	1	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	2	2	1	3	2	1	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3
28	2	2	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
29	2	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
30	1	2	1	3	3	1	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3
31	1	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
32	2	1	3	3	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3
33	1	2	1	3	3	1	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3
34	1	2	1	1	2	1	5	2	4	5	5	2	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5
35	2	2	1	1	3	1	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
36	1	1	1	1	3	1	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
37	2	1	1	1	2	1	4	5	4	5	5	3	2	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4
38	2	2	1	1	3	1	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3
39	2	2	1	1	2	1	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3
40	1	2	1	1	2	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	57.5	57.5	57.5
	Perempuan	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	17	42.5	42.5	42.5
	Belum Menikah	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35 Tahun	33	82.5	82.5	82.5
	35-45 Tahun	3	7.5	7.5	90.0
	45-55 Tahun	3	7.5	7.5	97.5
	55-65 Tahun	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	20	50.0	50.0	50.0
	Diploma	8	20.0	20.0	70.0
	Sarjana	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<= 1 Tahun	4	10.0	10.0	10.0
	1-3 Tahun	14	35.0	35.0	45.0
	3-5 Tahun	17	42.5	42.5	87.5
	5-7 Tahun	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>= Rp 3.000.000	37	92.5	92.5	92.5
	Rp 4.000.000 - Rp 5.000.000	1	2.5	2.5	95.0
	Rp 6.000.000 - Rp 7.000.000	1	2.5	2.5	97.5
	>= Rp 7.000.000	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Frequency Table *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Saya akan membantu teman kerja apabila sewaktu-waktu dia membutuhkan bantuan dalam pekerjaannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	72.5	72.5	72.5
	Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya akan datang ke kantor sebelum jam masuk kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	26	65.0	65.0	70.0
	Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	28	70.0	70.0	72.5
	Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	75.0	75.0	75.0
	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	65.0	65.0	65.0
	Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Frequency Table Gaya Kepemimpinan (X1)

Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	13	32.5	32.5	35.0
	Setuju	23	57.5	57.5	92.5
	Sangat Setuju	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pimpinan saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	3	7.5	7.5	10.0
	Kurang Setuju	11	27.5	27.5	37.5
	Setuju	19	47.5	47.5	85.0
	Sangat Setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pimpinan saya selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	2	5.0	5.0	7.5
	Setuju	32	80.0	80.0	87.5
	Sangat Setuju	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pimpinan berusaha menegakkan kedisiplinan perusahaan dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	5.0
	Setuju	31	77.5	77.5	82.5
	Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pimpinan saya selalu mengawasi kerja seluruh karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	28	70.0	70.0	72.5
	Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pimpinan selalu berupaya memberikan rasa aman kepada karyawan dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Setuju	28	70.0	70.0	80.0
	Sangat Setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Frequency Table Kepuasan Kerja (X2)

Saya puas karena pekerjaan ini memberikan pengalaman dan pengetahuan untuk saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	22	55.0	55.0	57.5
	Sangat Setuju	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya puas atas jumlah gaji yang saya terima karena sesuai dengan tugas yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	34	85.0	85.0	90.0
	Sangat Setuju	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya puas karena perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	35.0	35.0	35.0
	Setuju	25	62.5	62.5	97.5
	Sangat Setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya puas karena memiliki atasan yang dapat dijadikan pedoman bekerja bagi saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	35	87.5	87.5	90.0
	Sangat Setuju	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya puas karena saya dapat saling memberikan masukan yang bermanfaat dengan rekan kerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	26	65.0	65.0	67.5
	Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Frequency Table Komitmen Organisasi (X3)

Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	21	52.5	52.5	55.0
	Sangat Setuju	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya berkeinginan untuk berusaha secara optimal demi suksesnya tujuan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	29	72.5	72.5	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya memiliki kesadaran untuk tetap bertahan di perusahaan dalam kondisi apapun

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	22.5	22.5	22.5
	Setuju	22	55.0	55.0	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Validitas & Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	Skor_Total
A1	Pearson Correlation	1	.314*	.603**	.679**	.252	.709**
	Sig. (2-tailed)		.049	.000	.000	.116	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A2	Pearson Correlation	.314*	1	.681**	.426**	.325*	.772**
	Sig. (2-tailed)	.049		.000	.006	.041	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A3	Pearson Correlation	.603**	.681**	1	.652**	.484**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A4	Pearson Correlation	.679**	.426**	.652**	1	.424**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A5	Pearson Correlation	.252	.325*	.484**	.424**	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.116	.041	.002	.006		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Skor_Total	Pearson Correlation	.709**	.772**	.898**	.801**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	17.05	2.767	.561	.783
A2	17.13	2.215	.552	.807
A3	17.08	2.328	.826	.702
A4	17.08	2.635	.693	.750
A5	16.98	2.846	.452	.812

Validitas & Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Correlations

		B1	B2	B3	B4	B5	B6	Total_Skor
B1	Pearson Correlation	1	.249	.432**	.416**	.080	-.058	.425**
	Sig. (2-tailed)		.121	.005	.008	.623	.722	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40
B2	Pearson Correlation	.249	1	.521**	.427**	.197	.480**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.121		.001	.006	.222	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
B3	Pearson Correlation	.432**	.521**	1	.732**	.000	.294	.752**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001		.000	1.000	.066	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
B4	Pearson Correlation	.416**	.427**	.732**	1	.178	.122	.694**
	Sig. (2-tailed)	.008	.006	.000		.271	.454	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
B5	Pearson Correlation	.080	.197	.000	.178	1	.191	.344*
	Sig. (2-tailed)	.623	.222	1.000	.271		.239	.030
	N	40	40	40	40	40	40	40
B6	Pearson Correlation	-.058	.480**	.294	.122	.191	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.722	.002	.066	.454	.239		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Total_Skor	Pearson Correlation	.425**	.834**	.752**	.694**	.344*	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.030	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	20.08	5.148	.347	.709
B2	20.13	3.651	.594	.633
B3	19.78	4.384	.669	.611
B4	19.70	4.472	.608	.629
B5	19.53	5.897	.187	.740
B6	19.68	5.456	.328	.711

Validitas & Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	Total_Skor
C1	Pearson Correlation	1	.387*	.376*	.376*	.382*	.756**
	Sig. (2-tailed)		.014	.017	.017	.015	.000
	N	40	40	40	40	40	40
C2	Pearson Correlation	.387*	1	.207	.349*	.306	.611**
	Sig. (2-tailed)	.014		.200	.028	.055	.000
	N	40	40	40	40	40	40
C3	Pearson Correlation	.376*	.207	1	.275	.463**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.017	.200		.086	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40
C4	Pearson Correlation	.376*	.349*	.275	1	.298	.612**
	Sig. (2-tailed)	.017	.028	.086		.062	.000
	N	40	40	40	40	40	40
C5	Pearson Correlation	.382*	.306	.463**	.298	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.015	.055	.003	.062		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Total_Skor	Pearson Correlation	.756**	.611**	.709**	.612**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	16.10	1.579	.539	.644
C2	16.45	1.997	.424	.691
C3	16.83	1.687	.478	.671
C4	16.43	2.046	.447	.687
C5	16.20	1.651	.526	.649

Validitas & Reliabilitas Komitmen Organisasi (X3)

Correlations

		D1	D2	D3	Total_Skor
D1	Pearson Correlation	1	.655**	.481**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000
	N	40	40	40	40
D2	Pearson Correlation	.655**	1	.603**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
D3	Pearson Correlation	.481**	.603**	1	.851**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000
	N	40	40	40	40
Total_Skor	Pearson Correlation	.822**	.868**	.851**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	8.18	1.122	.618	.731
D2	8.43	1.122	.726	.640
D3	8.60	.913	.593	.789

Pengujian Hipotesis

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.249	2.967		.084	.934		
	Gaya Kepemimpinan	.253	.114	.218	2.225	.032	.937	1.067
	Kepuasan Kerja	.381	.125	.303	3.050	.004	.907	1.102
	Komitmen Organisasi	.740	.125	.595	5.923	.000	.889	1.125

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.692	3	33.564	25.130	.000[b]
	Residual	48.083	36	1.336		
	Total	148.775	39			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823[a]	.677	.650	1.156

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembiliang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94

Tabel Nilai r Product Moment

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	**0,355**	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			