

Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada pegawai Pemerintah

SKRIPSI



Ditulis Oleh :

Nama : Dyah Elsiyana Nurlita

Nomor Mahasiswa : 12311180

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai dengan
Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan kerja sebagai Variabel
Intervening pada pegawai Pemerintahan Kabupaten Sragen

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”



Yogyakarta, 15 Oktober 2018

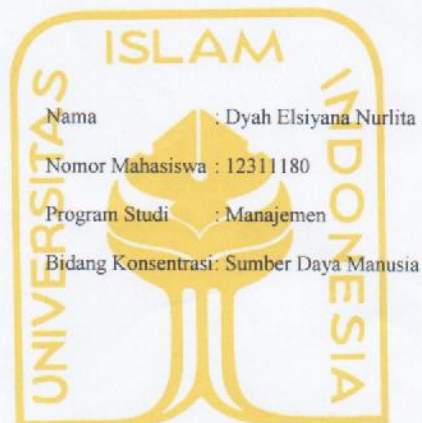
Penulis,



Dyah Elsiyana Nurlita

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai dengan
Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan kerja sebagai Variabel
Intervening pada pegawai Pemerintahan Kabupaten Sragen



Nama : Dyah Elsiyana Nurlita

Nomor Mahasiswa : 12311180

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 16 Oktober 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,


Dra. Suhartini., M.Si.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH PUBLIC SERVICE MOTIVATION TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI PEMERINTAH**

Disusun Oleh : **DYAH ELSIYANA NURLITA**

Nomor Mahasiswa : **12311180**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Senin, tanggal: 12 November 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Suhartini, Dra., M.Si.

Penguji : Faresthi Nurdiana D., SE., MM



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

MOTTO

“Wahai orang yang beriman! Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan sholat. Sungguh, Allah bersama orang-orang yang sabar”

(Q.S Al-Baqarah: 154)

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rizki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, dia telah menjadikan untuk sesuatu kadarnya”

(Q.S At-Talaq: 2-3)

“Berdoalah kamu sekalian pada Allah dengan perasaan yakin akan dikabulkannya doamu. Ketahuilah bahwasannya Allah tidak akan mengabulkan doa orang yang hatinya lalai dan tidak bersungguh-sungguh”

(HR Tirmidzi)

“Develop success from failures. Discouragement and failure are two of the surest stepping stones to success.” - Dale Carnegie

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Public Service Motivation* terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Responden dalam penelitian ini adalah 139 pegawai Pemerintahan Kabupaten Sragen yang sudah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Metode pengumpulan data yang digunakan menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan diantaranya adalah analisis regresi, dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Public Service Motivation* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *OCB*. *Public Service Motivation* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Public Service Motivation* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. *OCB* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Terdapat pengaruh yang lebih besar secara langsung *Public Service Motivation* terhadap kinerja melalui *OCB*. Terdapat pengaruh yang lebih besar secara langsung *Public Service Motivation* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi Pemerintah Kota Sragen dalam meningkatkan kinerja, *OCB* dan kepuasan kerja pegawai melalui *Public Service Motivation* pada pegawai. Dan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Kata Kunci : *Public Service Motivation*, *Organizational Citizenship Behavior*,
Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Public Service Motivation on employee performance with Organizational Citizenship Behavior and job satisfaction as a variable intervening. Respondents in this study were 139 Government employees of Sragen Regency who had been appointed as Civil Servants. Data collection methods used using questionnaires. The analysis used includes regression analysis and path analysis. The results of this study indicate that Public Service Motivation partially has a positive and significant influence on OCB. Public Service Motivation partially has a positive and significant effect on job satisfaction. Public Service Motivation partially has a positive and significant influence on performance. OCB partially has a positive and significant effect on performance. Job satisfaction partially has a positive and significant effect on performance. There is more direct influence on Public Service Motivation on performance through OCB with employees. There is more direct influence on Public Service Motivation on performance through job satisfaction with employees. The results of this study can be used as a reference for the Sragen City Government in improving performance, OCB and employee job satisfaction through Public Service Motivation for employees. And can be a reference for further research.

Key word : Public Service Motivation, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah Allah SWT pemilik dari seluruh ilmu pengetahuan dan penguasa alam serta isinya, shalawat serta salam bagi Nabi besar junjungan kita Muhammad SAW. Berkat rahmat Allah SWT akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada pegawai Pemerintahan Kabupaten Sragen” sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa perawat dengan *Public Service Motivation*, *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari petunjuk dan bimbingan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis hingga saat ini.
2. Orang tua, Bapak Jumanto, Ibu Pertiwi, Terimakasih atas segala doa dan dukungan kalian yang tak pernah putus untuk terus menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Suami, Fitriani Luthfi Halim, Terimakasih atas doa dan segala dukungan yang tak pernah lelah menemani dan memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
6. Ibu Dra. Suhartini, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia memberi arahan, ilmu dan pengetahuan, serta perhatian dan kepeduliannya menyemangati penulis dalam tiap proses penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta nasihat-nasihat yang berguna bagi peneliti selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
8. Seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia atas bantuannya selama peneliti menjalankan perkuliahan.

Sebagai penutup, penulis berharap supaya hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi Pemerintahan Kabupaten Sragen sebagai acuan dalam perbaikan kinerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja perawat melalui *Public Service Motivation* dan dapat bermanfaat sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	v
Halaman Motto	vi
Abstrak	vii
Abstract	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Landasan Teori	26
2.3.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.3.2. Kinerja	26
2.3.3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	28
2.3.4. Kepuasan kerja	31
2.3.5. <i>Public Service Motivation</i>	32
2.3. Hubungan antara Variabel dan perumusan hipotesis	34
2.3.1. Pengaruh <i>Public Service Motivation</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	34

2.3.2.	Pengaruh <i>Public Service Motivation</i> terhadap Kepuasan kerja	35
2.3.3.	Pengaruh <i>Public Service Motivation</i> terhadap Kinerja	35
2.3.4.	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja	35
2.3.5.	Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja	35
2.3.6.	Pengaruh secara Langsung dan Tidak Langsung antara <i>Public Service Motivation</i> terhadap kinerja melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	36
2.3.7.	Pengaruh secara Langsung dan Tidak Langsung antara <i>Public Service Motivation</i> terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja	36
2.4.	Kerangka Pemikiran Penelitian	37
2.5.	Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Pendekatan Penelitian	40
3.2.	Lokasi Penelitian	40
3.3.	Identifikasi Variabel	42
3.4.	Definisi Operasional Variabel dan Indikator	42
3.4.1.	Kinerja	43
3.4.2.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	44
3.4.3.	Kepuasan kerja	44
3.4.4.	<i>Public Service Motivation</i>	44
3.5.	Jenis Data, Sumber Data, dan Metode Pengumpulan Data	45
3.6.	Uji Instrumen Penelitian	44
3.6.1.	Uji Validitas	46
3.6.2.	Uji Reliabilitas	47
3.7.	Populasi dan Responden Penelitian	47
3.8.	Metode Analisis Data	48
3.8.1.	Statistik Deskriptif	48
3.8.2.	Analisis Inferensial	48
3.8.2.1.	Uji Asumsi Klasik	46
3.8.2.2.	Uji Regresi Linier Sederhana	49

3.8.2.3. Uji Hipotesis	52
------------------------------	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Pemerintah Daerah Sragen	57
4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	57
4.2.1. Hasil Uji Validitas	58
4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas	60
4.3. Analisis Data	61
4.3.1. Karakteristik Responden	61
4.3.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	66
4.3.3. Uji Asumsi Klasik	73
4.3.3.1 Uji Multikolinieritas	73
4.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas	74
4.3.4. Analisis Regresi Linier	74
4.3.4.1. Analisis Regresi Linier Model Jalur I	75
4.3.4.2. Analisis Regresi Linier Model Jalur II	78
4.3.4.3. Analisis Regresi Linier Model Jalur III	80
4.3.5. Pengujian Hipotesis Analisis Jalur	85
4.3.5.1. Pengujian R ² (Koefisien Determinasi)	86
4.3.5.2. Gambar Koefisien Jalur	85
4.4. Pembahasan	86
4.4.1. Pengaruh <i>Public Service Motivation</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen	87
4.4.2. Pengaruh <i>Public Service Motivation</i> terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen	88
4.4.3. Pengaruh <i>Public Service Motivation</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen	89
4.4.4. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen	90
4.4.5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen	91

4.4.6.	Terdapat Pengaruh Lebih Besar secara Langsung <i>Public Service Motivation</i> terhadap Kinerja Pegawai Melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Pemerintahan Kabupaten Sragen	92
4.4.7.	Terdapat Pengaruh Lebih Besar secara Langsung <i>Public Service Motivation</i> terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja pada Pemerintahan Kabupaten Sragen	94

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan	96
5.2.	Saran	96
5.2.1.	Bagi Pegawai Secara Pribadi	96
5.2.2.	Atasan dan Pihak Pemerintah Daerah	96
5.2.3.	Bagi Penelitian Selanjutnya	97
	DAFTAR PUSTAKA	99
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Jumlah Responden Penelitian	48
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas <i>Public Service Motivation</i> (X1), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z1) dan Kepuasan kerja (Z2)	58
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	60
Tabel 4.3 Hasil Analisis Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.4 Jenis Kelamin Responden	62
Tabel 4.5 Umur Responden	63
Tabel 4.6 Tingkat Pendidikan Responden	64
Tabel 4.7 Lama Bekerja Responden	64
Tabel 4.8 Karakteristik Dominan Responden Penelitian	64
Tabel 4.9 Interval Skala	66
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif terhadap <i>Public Service Motivation</i>	67
Tabel 4.11 Analisis deskriptif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	68
Tabel 4.12 Analisis deskriptif terhadap Kepuasan kerja	69
Tabel 4.13 Penilaian Responden terhadap Kinerja Pegawai	71
Tabel 4.14 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas dengan Metode VIF	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser	75
Tabel 4.17 Hasil Regresi Linier Model Jalur Metode OLS	78

Tabel 4.18 Hasil Regresi Linier Model Jalur Metode OLS	78
Tabel 4.19 Hasil Regresi Linier Model Jalur Metode OLS	80
Tabel 4.20 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	38
Gambar 3.1 Diagram Jalur	52
Gambar 4.1 Koefesien Jalur	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	103
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah	108
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas	125
Lampiran 4 Frekuensi Karakteristik Responden	129
Lampiran 5 Statistik Deskriptif	130
Lampiran 6 Hasil Uji Regresi	132
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik	137
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian	141

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, Perkembangan zaman dan globalisasi identik dengan adanya perubahan di berbagai bidang. Perubahan-perubahan tersebut, menuntut organisasi untuk responsif dan mempunyai daya kemampuan adaptasi akan perubahan yang terjadi. Salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi dalam usaha mengatasi dan mengembangkan organisasi akibat perubahan-perubahan yang terjadi adalah pemilihan yang tepat akan sumber daya manusia. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga dapat bekerja sama dengan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak serta trampil dalam menghadapi permasalahan yang selalu ada.

Salah satu masalah yang timbul adalah masalah pelayanan publik yang terjadi di Indonesia menjadi salah satu fenomena terbesar di negara kita. Dimana masyarakat menuntut agar segenap aparatur negara dapat mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dalam pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan negara, pembangunan dan pelayanan, dengan berdasarkan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik. Disamping alasan tersebut, perbaikan dan peningkatan kemampuan dari pada pegawai negeri sipil dewasa ini semakin menjadi pusat perhatian karena fungsinya yang strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kebutuhan terciptanya para pegawai negeri sipil yang berkualitas, efisien dan profesional semakin dirasakan sejalan dengan perubahan-perubahan yang terjadi sebagai hasil pembangunan dan dari perubahan eksternal pada tingkat regional dan

global. Dominannya posisi dan peranan dari pegawai dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, hal ini tentu saja mensyaratkan agar setiap pegawai negeri sipil harus memiliki motivasi dalam kemampuan kerja yang tinggi, terampil, punya keahlian dan sikap yang baik, punya motivasi kerja serta mampu untuk melaksanakan misi, visi, menyelenggarakan tugas dan fungsi organisasi serta menjalankan semua aktivitas operasional organisasi yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, semua ini ditujukan agar pegawai dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat untuk dapat terlaksana dengan baiknya peranan dari pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas serta dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat (Zita, 2015:4).

Motivasi pelayanan publik merupakan individu predisposisi dalam menanggapi motif yang didasarkan pada masalah utama dalam ranah institusi atau organisasi (Perry & Wise, 1990:367). Berdasarkan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa karyawan sektor publik menempatkan nilai yang lebih tinggi untuk membantu orang lain, melayani masyarakat dan kepentingan umum, dan melakukan pekerjaan yang bermanfaat bagi masyarakat (Kim, 2006:722). Pegawai sektor publik menempatkan prestasi dan kinerja pekerjaan yang berguna bagi masyarakat sebagai karakteristik pekerjaan yang lebih penting daripada sektor pribadi karyawan (Crewson, 1997:499). Dengan demikian, motivasi pelayanan masyarakat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Motivasi pelayanan masyarakat yang lebih besar cenderung tampil lebih baik dalam pekerjaan sektor public (Perry & Wise, 1990:367).

Beberapa literatur melaporkan kepuasan kerja dan perilaku organisasi kewarganegaraan dapat diadopsi sebagai variabel indeks dari kinerja sektor publik. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

PSM, *JS* dan *OCB* (Xiaogang, 2015:330). Penelitian lain juga menunjukkan hasil yang sama yaitu *PSM* berpengaruh terhadap *OCB* (Ahmed, 2015:45). Potensi karyawan yang berkeinginan untuk melayani masyarakat harus diidentifikasi dan dilengkapi dengan keduanya yaitu insentif yang tepat dan konteks kelembagaan yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk melayani orang lain. Dengan demikian, manajer perlu merekrut dan memilih karyawan berdasarkan motifnya untuk melayani masyarakat (Bright, 2007:361). Mereka juga perlu menyediakan karyawan dengan program pelatihan yang mencakup misi dan tujuan organisasi, dan menjelaskan cara terbaik untuk melayani masyarakat. Selanjutnya, manajer harus mengandalkan intrinsik penghargaan yang memberi karyawan rasa pencapaian dan keberanian karyawan (Kim, 2006:722). Hal tersebut merujuk pada *PSM* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Organisasi akan berhasil apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra, seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Oleh karena itu, ada deskripsi formal tentang perilaku yang harus dikerjakan (*intra-role*), dan yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh pegawai (*extra-role*). Hal ini bisa dikenal dengan sebutan *Organizational Citizenship Behaviour* (*OCB*). Perilaku keanggotaan organisasi (*OCB*) adalah perilaku-perilaku pegawai yang diluar tugas (Kreitner & Kinicki, 2014:173). *OCB* merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Dimana perilaku anggota kewarganegaraan organisasi melakukan tugas dan fungsinya melebihi apa yang sudah dideskripsikan dalam pekerjaannya atau kesadaran sendiri (Robbins & Judge, 2013:27).

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari pekerjaan mereka biasanya (Robbins & Judge, 2013 : 27). Perilaku ini menguntungkan organisasi yang lebih besar dengan mendukung dan membela perusahaan, Bekerja untuk memperbaiki operasinya, dan sangat setia terhadap pekerjaannya. Misalnya, *Voice* melibatkan angkat bicara dan menawarkan saran konstruktif untuk perubahan. *Citizenship* yang baik bereaksi terhadap peraturan atau kebijakan yang buruk dengan secara konstruktif mencoba mengubahnya sebagai lawan untuk secara pasif mengeluhkannya. Keutamaan kewarganegaraan mengacu pada berpartisipasi dalam operasi perusahaan pada tingkat yang lebih dalam dari normal dengan menghadiri pertemuan dan fungsi sukarela, membaca dan mengikuti pengumuman organisasi, mencatat berita bisnis yang mempengaruhi perusahaan. *Boosterisme* berarti mewakili organisasi dengan cara yang positif saat berada di depan umum, jauh dari kantor, dan jauh dari pekerjaan (Colquitt et. al, 2013:39). Perilaku kewarganegaraan mengacu pada aktivitas karyawan yang membantu organisasi mencapai tujuan dan sasaran, kegiatan lain di mana karyawan terlibat melakukan hal yang sebaliknya (Colquitt et. al, 2013:41).

OCB juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Shafazawana, 2016:604). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif (Robbins & Judge, 2017:116).

Berkembangnya arus informasi dan komunikasi yang saat ini hampir tidak terbatas oleh jarak dan waktu serta didukung pula dengan tingkat pendidikan dan

ekonomi masyarakat yang semakin tinggi membuat masyarakat semakin menuntut agar pelayanan yang diberikan bisa lebih baik atau paling tidak seimbang dengan biaya atau kontribusi yang telah diberikan masyarakat. Dalam menghadapi berbagai tuntutan masyarakat Kab. Sragen atas pelayanan publik. Sebagai salah satu contoh bahwa dengan *OSS (Online Single Submission)* pelayanan perijinan di BPT Kabupaten Sragen efektif dan efisien dibandingkan dengan pelayanan sebelum *OSS* adalah misalnya pada perijinan IMB (Ijin Mendirikan Bangunan). Jika dibandingkan dengan pelayanan sebelum *OSS* perijinan IMB baru akan selesai hingga waktu 1 bulan dari awal permohonan diajukan, sedangkan dengan menggunakan sistem *OSS* Perijinan IMB akan selesai dalam waktu 10 hari. Dilihat dari prosedur pelayanan *OSS* yang diawali dengan pemohon yang mengajukan berkas permohonan perijinan di loket pelayanan sesuai dengan bidang perijinan (IMB). Berkas permohonan perijinan tersebut disampaikan kepada masing-masing Instansi/Unit Kerja Teknis dan diproses dengan melalui tahap. Sebagai organisasi publik dalam pelayanan perijinan BPT harus mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih efektif dan efisien jika dibandingkan dengan pelayanan perijinan yang dilakukan tidak satu pintu atau ketika ditangani oleh masing-masing instansi secara langsung. Efektif dan efisien ini baik dalam prosedur perijinan, waktu penyelesaian maupun biaya yang harus ditanggung oleh masyarakat.

Bagi suatu organisasi diperlukan penerapan strategi yang sesuai dengan keadaan dan kendala yang dihadapi agar mampu meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanannya. Begitu pula dengan Instansi Pemerintahan Kab. Sragen memerlukan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan agar lebih baik dari yang selama ini diberikan yaitu dengan memberikan pelayanan sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat. Tanpa adanya pengarahannya dan perubahan yang efisien dan efektif dalam

upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik, pelayanan Instansi Pemerintahan Kab. Sragen kepada masyarakat akan statis, tidak berkembang dalam arti tidak mampu menyesuaikan dengan kondisi saat ini.

Berdasarkan hasil penjelasan diatas maka sangat penting Instansi Pemerintah Kab. Sragen harus mengembangkan suasana kerja yang kondusif, terutama untuk mendukung hubungan erat antara atasan dan bawahan, karena hubungan tersebut dapat memotivasi karyawan dalam memberikan pelayanan publik sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik (Sinto dan Joko, 2013:396). Peningkatan motivasi pegawai dalam memberikan layanan publik untuk memperkuat peran mereka sebagai pegawai negeri sipil sangat diperlukan. Karena keberhasilan dalam mencapai hal ini akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Pentingnya dalam menciptakan dan mempertahankan kinerja pegawai pada tingkat optimal dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan (Weihui, dkk. 2013:339).

Penelitian ini akan membahas model hubungan antara motivasi pelayanan publik, *Organizational Citizenship Behavior*, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai yang merupakan Isu menarik dalam konteks Indonesia mengikuti reformasi birokrasi, dimulai pada tahun 1998. Meningkatkan kualitas pelayanan publik telah menjadi prioritas pemerintah untuk memenuhi harapan masyarakat, karena umumnya diketahui bahwa kualitas layanan ini relatif masih rendah. Karena itu, untuk memberikan pelayanan yang lebih baik, pegawai negeri harus mempertimbangkan kembali fungsi dasarnya.

Penelitian ini akan meneliti pegawai negeri yang bekerja untuk Instansi Pemerintah Kabupaten Sragen, Jawa Tengah. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di kota Pemerintah Daerah Sragen. Populasi ini tersebar di beberapa unit kerja dalam organisasi divisi regional yang menyediakan layanan publik.

Melihat fenomena yang ada maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “**Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*”**”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *Public Service Motivation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
2. Bagaimana pengaruh *Public Service Motivation* terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh *Public Service Motivation* terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Lebih besar mana pengaruh langsung (*Public Service Motivation* terhadap kinerja karyawan) atau pengaruh tidak langsung (*Public Service Motivation* terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior*)?
7. Lebih besar mana pengaruh langsung (*Public Service Motivation* terhadap kinerja karyawan) atau pengaruh tidak langsung (*Public Service Motivation* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Public Service Motivation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Public Service Motivation* terhadap kepuasan kerja.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Public Service Motivation* terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung (*Public Service Motivation* terhadap kinerja pegawai) atau pengaruh secara tidak langsung (*Public Service Motivation* terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior*).
7. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung (*Public Service Motivation* terhadap kinerja pegawai) atau pengaruh secara tidak langsung (*Public Service Motivation* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan mengatasi masalah yang berhubungan dengan peningkatan *Public Service Motivation* dan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan agar bermanfaat untuk menganalisa atau memberikan solusi dalam bidang sumber daya manusia, khususnya tentang *Public Service Motivation* dan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian terdahulu

Penelitian oleh Ardadi Widyananda, Netania Emilisa, Raditya Pratana (2014:13) yang berjudul *Pengaruh Public Service Motivation terhadap Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Pusat Badan Statistik*. Menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengambilan data. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi pelayanan masyarakat terhadap kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasional terhadap pegawai Statistik Indonesia. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana yang diolah dengan software SPSS versi 13.0. Pengumpulan data dalam penelitian ini didasarkan pada sampel 59 pegawai Biro Keuangan dan Direktorat Diseminasi Statistik di Statistik Indonesia. Hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Motivasi pelayanan publik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan organisasi perilaku kewarganegaraan pada pegawai Statistik Indonesia. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengambilan data serta variabel dependen dan independen. Perbedaannya objek penelitian.

Penelitian oleh Ahmed Mohammed, Sayed Mostafa & Filadelfo Leon-Cazares (2015:41) yang berjudul *Public Service Motivation and Organizational Performance in Mexico: Testing the Mediating Effects of Organizational Citizenship Behaviors*. Penelitian ini bertujuan menganalisa pengaruh motivasi pelayanan masyarakat (PSM)

dan perilaku kewarganegaraan organisasional terhadap kinerja organisasi yang dirasakan di Sektor publik Meksiko Dalam upaya untuk membuka "kotak hitam" dari hubungan antara *PSM* dan kinerja organisasi. Menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengambilan data. Hipotesis diuji dengan menggunakan *structural equation modeling* (SEM). Temuan menunjukkan bahwa bahwa PSM tidak memiliki efek langsung pada kinerja yang dirasakan sedangkan *OCB* memiliki. Temuan juga menunjukkan bahwa PSM memiliki efek tidak langsung terhadap kinerja organisasi melalui pengaruh positif pada *OCB*. Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama menggunakan pendekatan data kuantitatif dan memiliki variabel independen yang sama yaitu *Public Service Motivation*. Perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah objek penelitian dan variabel dependennya.

Penelitian yang berjudul *A Test of Model of the Relationship between Public Service Motivation, Job Satisfaction and Organization Citizenship Behavior* oleh Sinto Sunaryo, Joko Suyono (2013:385). Tujuan penelitian ini adalah membahas model hubungan antara persamaan pelayanan publik, perilaku kerja dan perilaku organisasi, yang merupakan isu menarik dalam konteks Indonesia mengikuti reformasi birokrasi. Penelitian dilakukan di salah satu perusahaan minyak dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan melibatkan survei kuesioner terhadap pegawai negeri sipil di kabupaten Sragen. Survei tersebut didistribusikan 136 pegawai negeri yang bekerja untuk pemerintah Indonesia Kabupaten Sragen. Pengujian hipotesis menggunakan *SEM* (*Structural Equation Modeling*). Hasil dari penelitian menunjukkan Hasil penelitian kami bahwa motivasi pelayanan masyarakat bersifat positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya pegawai negeri memiliki motivasi lebih tinggi dalam

memberikan pelayanan publik dan lebih cenderung puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, kepuasan kerja ternyata terkait dengan perilaku kewarganegaraan organisasional. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel dependen dan independen serta tempat penelitian. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel intervening.

Penelitian yang berjudul “*Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors*” oleh Shafazawana, Mohamed Tharikh, Cheah Yeh Ying, Zuliawati, Mohamed saad, Kavitha a/p Sukumaran (2016). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pekerjaan, sikap dan perilaku *OCB* antara guru sekolah menengah. Data dikumpulkan melalui administrasi kuesioner kepada 250 guru sekolah menengah di Perak. 80% tingkat respon tercapai responden menyelesaikan kuesioner yang menilai kepuasan kerja, komitmen dan perilaku *OCB*. *Convenience sampling* digunakan dan SPSS 22.0 software digunakan untuk menganalisis data melalui korelasi pearson dan regresi. Temuan menunjukkan bahwa Dari hasil yang diperoleh, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan Perilaku kewarganegaraan organisasional menunjukkan korelasi yang signifikan secara statistik dan positif. Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah pendekatan kuantitatif dan kuesioner. Perbedaannya adalah pada objek penelitian.

Penelitian yang berjudul *Public service motivation and job satisfaction, organizational citizenship behavior An empirical study based on the sample of employees in Guangzhou public sectors* oleh Xiaogang cun (2015). Penelitian ini bertujuan untuk untuk menguji rantai sebab-akibat antara layanan publik motivasi (*PSM*) dan variabel konsekuensi, yang meliputi perilaku kewarganegaraan organisasional

(*OCB*) dan kepuasan kerja (*JS*) pegawai di sektor publik Guangzhou. Penelitian dilakukan pada sampel sebanyak 600 karyawan tetap full-time karyawan di sektor publik Guangzhou dipilih secara acak. 502 survei telah dikembalikan, di antara responden, 280 adalah pria dan 222 adalah perempuan melalui kuesioner atau angket. Penelitian ini menggunakan penelitian data kuantitatif dan menggunakan Hasil diperoleh melalui persamaan struktural pemodelan untuk pemeriksaan hubungan ganda antara PSM dan dimensinya, dan konsekuensi. ANOVA untuk menguji perbedaan antar kelompok. Hasil dari penelitian ini adalah Ditemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok - kelompok di tingkat *PSM* dan Ada hubungan antara PSM, dan JS, OCB. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel penelitian dan kuesioner. Perbedaannya adalah objek penelitian yang akan diteliti dan model kuesioner yang disebarakan.

Penelitian oleh Nicola belle (2013) dengan judul *Experimental Evidence on the Relationship between Public Service Motivation and Job Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk eksperimen penelitian tentang hubungan antara pelayanan publik motivasi (*PSM*) dan prestasi kerja. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif. Menggunakan sampel sebanyak 90 perawat di Rumah Sakit Umum di Italia dengan melalui metode kuesioner dalam pengambilan data secara acak. Teknik analisis data menggunakan Multivariate analysis of variance (MANOVA). Hasil dari penelitian ini adalah kedua variabel tersebut memiliki efek positif ketekunan, keluaran, produktivitas, dan kewaspadaan peserta. Baseline PSM memperkuat hal positif ini. Selain itu, kedua kondisi tersebut menyebabkan peningkatan PSM yang sebagian memediasi hubungan positif antara kontak penerima manfaat dan pembuktian diri terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada

variabel independen dan pendekatan penelitian kuantitatif. Perbedaannya adalah Objek penelitian dan teknik analisis data.

Penelitian oleh David A. foote dan Thomas li-ping tang (2008) dengan judul *Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB), Does team commitment make a difference in self-directed teams?*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektifitas Human Relation and Environment Kondisi Fisik terhadap peningkatan Etika Kerja dan Kinerja. Penelitian dilakukan melalui pendekatan kuantitatif. Peneliti melakukan survey pada perusahaan dengan kuesioner dari 68 orang dari total populasi, menggunakan proporsional random sampling, 40 orang dipilih sebagai responden. Analisis Path digunakan sebagai analisis kuantitatif untuk penelitian ini. Analisis Jalur dilakukan dalam dua tahap regresi linier. Hasil dari penelitian ini adalah Hubungan antara kepuasan kerja dan OCB terbukti signifikan, seperti hubungan antara komitmen tim dan OCB. Yang terpenting, hubungan antara pekerjaan kepuasan dan perilaku kewargaan organisasional dimoderatori oleh komitmen tim, seperti itu hubungannya semakin kuat saat komitmen tim tinggi. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel independen, penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode kuesioner. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek yang diteliti.

Penelitian oleh Moslem salehi, Abbas ghotlash (2011) yang berjudul *“The Relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad university – first district branches, in order to provide the appropriate model”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, kelelahan kerja dan organisasi komitmen dengan perilaku kewargaan organisasional antar anggota

fakultas di Universitas Azad Islam cabang distrik pertama. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh anggota fakultas cabang distrik pertama Universitas Azad Islam, Jumlahnya adalah 3100 pada tahun ajaran 2008-2009, di antara jumlah ini 341 dipilih sebagai sampel oleh metode sampling bertingkat. Untuk menganalisis data yang diperoleh, metode Statistik Koefisien Korelasi Pearson, regresi multivariat dan analisis jalur digunakan dan hasil berikut ditemukan. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja dan organisasi Komitmen memiliki efek positif pada perilaku kewarganegaraan organisasional sementara job burnout memiliki efek negatif terhadapnya. Kepuasan pekerjaan memiliki efek negatif pada kelelahan kerja. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menganalisa data dengan menggunakan metode statistik koefisien korelasi pearson dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek yang diteliti dan jumlah dari responden penelitian.

Penelitian yang berjudul *“Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees”* oleh Maria zayas, Ernesto rosario, Eulalia marquez dan Pablo colon (2014). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara komitmen dan perilaku kewarganegaraan organisasional antar karyawan bank untuk mengetahui apakah ada hubungan antara komitmen dan perilaku kewarganegaraan organisasional antar karyawan bank. Desain penelitian meliputi metodologi deskriptif dan kuantitatif. Populasi dari bank terdiri dari 254 pegawai dari bank swasta, dan ukuran sampelnya adalah 154 dengan margin kesalahan 5 persen dan tingkat kepercayaan 95 persen. Metode yang digunakan dalam uji hipotesis adalah analisis regresi. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa ada korelasi positif antara komitmen organisasi dan indikator perilaku

kewarganegaraan organisasional dan kebajikan *Citizenship*, sopan santun dan dimensi altruisme ditunjukkan oleh para karyawan. Dimensi komitmen afektif dan moral memiliki korelasi terkuat dengan dimensi kewarganegaraan organisasional. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan masing-masing variabel, menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode uji hipotesis dengan analisis regresi. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek penelitian dan responden.

Penelitian yang berjudul “*Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model*” oleh Hassanreza zeinabadi, Keyvan salehi (2011). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan dan aturan keadilan prosedural, kepercayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam perilaku kewarganegaraan dalam organisasi pada guru. Desain penelitian meliputi pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrument pengambilan data dengan jumlah 145 kepala sekolah dan 670 guru belajar. Setelah eliminasi beberapa data sampel terdiri dari 131 kepala sekolah laki-laki dan 652 guru. Dari jumlah 652 guru tersebut, 54 persen adalah perempuan dan 46 persen adalah laki-laki. Software yang digunakan dalam analisis statistik adalah PASW 18 dengan *Structural Equation Modeling (SEM)* sebagai teknik analisis multivariate. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semua kuesioner dapat diandalkan dan semua prediktor variabel memiliki korelasi yang signifikan dengan OCB. Korelasi tertinggi ditemukan antara kepercayaan dan keadilan prosedural, sedangkan korelasi terendah ditemukan antara keadilan prosedural dan komitmen organisasional. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel dependen x dan y serta menggunakan pendekatan kuantitatif melalui

kuesioner perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek penelitian dan software analisis statistik.

Penelitian yang berjudul *Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas rawat inap Kota Yogyakarta* oleh Trisni winarsih (2015). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi layanan publik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrument penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Analysis of Moment Structure versi 22,0 dan SPSS 20,0. Diketahui bahwa Motivasi Pelayanan Publik melalui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan Motivasi Pelayanan Publik tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pendekatan kuantitatif, serta variabel penelitian. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek penelitian dan responden.

Penelitian yang berjudul "*Public service motivation and job performance in public utilities An investigation in a Taiwan sample*" oleh Kuo-Tai cheng (2015). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk menguji kekuatan prediksi setiap dimensi public motivasi pelayanan (PSM) terhadap kinerja kerja (JP) dalam sampel Taiwan. Sampel terdiri dari 2.239 pegawai negeri dari enam utilitas publik. Peserta dari enam sektor utilitas dua kementerian terkait infrastruktur Kementerian Perhubungan dan Komunikasi (MOTC) dan Kementerian Perekonomian (MOEA), dengan sektor heterogen, direkrut, termasuk perwakilan Administrasi Kereta Api Taiwan (TRA), Chunghwa Post (CHP), Taiwan Power Perusahaan (TPC), CPC Corporation, Taiwan (CPC), Taiwan Sugar Corporation (TSC), dan Taiwan Water Supply Corporation

(TWSC). Metodologi Penelitian ini mengadopsi pendekatan cross-sectional dengan menggunakan sebuah survei kuesioner berskala besar di Taiwan (N=42,239). Temuan menghasilkan bahwa hasilnya menunjukkan bahwa PSM yang diamati di masyarakat barat juga ada di Konteks utilitas publik Taiwan. Hasil penelitian menemukan bahwa untuk semua utilitas SS berkorelasi negatif secara signifikan JP, sementara ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik (APP) dan komitmen terhadap kepentingan publik (CPI) itu secara signifikan berkorelasi positif dengan kinerja. Apalagi CPI adalah satu-satunya dimensi PSM yang secara konsisten memprediksi JP karyawan di seluruh utilitas. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan masing-masing variabel, menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek penelitian dan metodologi penelitian.

Penelitian yang berjudul “*The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance*” oleh Antonino callea, Flavio urbini, Antonio chirumbolo (2015). Penelitian ini bertujuan untuk untuk menyelidiki peran mediasi identifikasi organisasi, sebagai proses yang mendasari hubungan antara ketidakamanan pekerjaan kualitatif, OCB dan kinerja pekerjaan. Penelitian ini melaporkan tanggapan 201 karyawan kerah putih dan biru Italia. Data itu dikumpulkan melalui kuesioner laporan diri yang menggunakan skala standar pada ketidakamanan pekerjaan kualitatif, OCB dan kinerja pekerjaan. Menggunakan teori pertukaran sosial dan identifikasi teori sosial. Hasil pemodelan persamaan struktural mengungkapkan bahwa pengaruh ketidakamanan kerja pada OCB dan kinerja pekerjaan sepenuhnya dimediasi oleh OCB. Indeks nilai dari model termediasi sangat bagus dan efek tidak langsung, dengan bootstrap, signifikan.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan metode kuesioner dalam pengambilan data. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek penelitian dan metodologi penelitian.

Penelitian yang berjudul *“Impact of organizational citizenship behavior on job performance in Indian healthcare industries, The mediating role of social capital”* oleh Eeman basu, Rabrinda kumar pradhan, Hare ram tewari(2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara perilaku organisasi kewarganegaraan dan kinerja pekerjaan. Ini juga menguji peran mediasi modal sosial dalam mempengaruhi hubungan antara *OCB* dan kinerja pekerjaan. Studi ini mengeksplorasi hubungan dinamis antara variabel-variabel *OCB* dan kinerja pekerjaan dan modal sosial. Data dikumpulkan dari 501 responden yang bekerja di 15 organisasi perawatan kesehatan di Kolkata, India, melalui survei kuesioner. Skala penilaian tipe Likert dari *OCB*, kinerja pekerjaan dan modal sosial dengan reliabilitas dan validitas suara digunakan untuk melaksanakan survei. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *OCB* secara signifikan memprediksi kinerja pekerjaan di Organisasi kesehatan. Modal sosial ditemukan menjadi mediator yang signifikan antara *OCB* dan kinerja pekerjaan. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan metode kuesioner dalam pengambilan data dan variabel penelitian. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek penelitian dan metodologi penelitian.

Penelitian yang berjudul *“The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China’s Insurance Company”* oleh Weihui fu, Satish P. deshpande (2013). Penelitian ini bertujuan untuk memeriksa hubungan langsung dan tidak langsung di antara iklim peduli, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pekerjaan. Penelitian ini memiliki responden

476 karyawan bekerja di perusahaan asuransi Cina. Data itu dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM). Hasil pemodelan persamaan struktural mengungkapkan bahwa iklim yang peduli memiliki dampak langsung yang signifikan pada kepuasan kerja, perintah organisasi, dan kinerja pekerjaan. Iklim yang peduli juga memiliki signifikan tidak langsung berdampak pada komitmen organisasi melalui mediasi peran kepuasan kerja, dan kinerja pekerjaan melalui peran mediasi kepuasan kerja dan organisasi komitmen. Selain itu, kepuasan kerja berdampak langsung secara signifikan terhadap komitmen organisasi, di mana kepuasan kerja juga memiliki dampak tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Akhirnya, komitmen organisasi memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan metode penelitian dan analisis data. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek penelitian dan responden.

Penelitian yang berjudul *“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”* oleh Gideon sihotang, Indi djastuti, Mudji rahardjo (2016). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, menguji Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel interverning. Penelitian ini menggunakan studi populasi dengan populasinya adalah karyawan PT.PLN Persero UIP VII sejumlah 142 orang. Data itu dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan metode kuantitatif. Structural Equation Model (SEM) yang dijalankan dengan perangkat lunak LISREL

digunakan untuk menganalisis data. Hasil pemodelan persamaan struktural mengungkapkan bahwa menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif serta kuesioner. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek penelitian dan responden.

Penelitian yang berjudul “*Pengaruh Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan)*” oleh Mery novelia, Bambang swasto, Ika ruhana (2016). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan signifikansi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja tenaga keperawatan, menganalisis dan menjelaskan signifikansi pengaruh *organizational citizenship behavior* tenaga keperawatan terhadap kinerja tenaga keperawatan, menganalisis dan menjelaskan signifikansi pengaruh komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* tenaga keperawatan terhadap kinerja tenaga keperawatan. Penelitian ini menggunakan studi populasi dengan populasinya adalah karyawan PT.PLN Persero UIP VII sejumlah 142 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei yang bersifat penjelasan (explanatory research). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 tenaga keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan. Teknik sampling yang digunakan adalah stratified random sampling dengan mengambil sampel dari karyawan Sub Bidang Pelayanan Keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan. Analisis data yang

digunakan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis linier berganda dengan uji t dan F sebagai pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga keperawatan, sedangkan variabel organizational citizenship behavior tenaga keperawatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga keperawatan. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif serta kuesioner. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek penelitian dan responden.

Tabel 2.1 Rekapitulasi penelitian terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ardadi Widyananda, Netania Emilisa, Raditya Pratana (2014)	<i>Pengaruh Public Service Motivation terhadap Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Pusat Badan Statistik</i>	Kuantitatif Kuesioner dan Analisis regresi sederhana	Kuantitatif dan Analisis data	Objek penelitian dan responden
2.	Ahmed Mohammed, Sayed Mostafa & Filadelfo Leon-Cazares (2015)	<i>Public Service Motivation and Organizational Performance in Mexico: Testing the Mediating Effects of Organizational Citizenship Behaviors</i>	Kuantitatif dan Structural Equation Modeling (SEM)	Kuantitatif dan variabel penelitian	Responden dan Analisis data
3.	Sinto Sunaryo, Joko Suyono (2013)	<i>A Test of Model of the Relationship between Public Service Motivation, Job Satisfaction and Organization Citizenship Behavior</i>	Kuantitatif kuesioner dan SEM (Structural Equation Modeling)	Kuantitatif dan Variabel penelitian	Analisis data dan responden
4.	Shafazawana, Mohamed Tharikh, Cheah Yeh Ying, Zuliawati, Mohamed Saad, Kavitha a/p Sukumaran (2016)	<i>Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors</i>	Kuantitatif dan Convenience sampling	Kuantitatif	Responden, Analisis data

5.	Xiaogang Cun (2015)	<i>Public service motivation and job satisfaction, organizational citizenship behavior An empirical study based on the sample of employees in Guangzhou public sectors</i>	Kuantitatif dan ANOVA	Kuantitatif dan kuesioner	Objek penelitian dan Responden
6.	Nicola Belle (2013)	<i>Experimental Evidence on the Relationship between Public Service Motivation and Job Performance</i>	Kuantitatif dan MANOVA	Kuantitatif dan variabel penelitian	Objek penelitian dan Analisis data
7.	David A. foote and Thomas Li-Ping Tang (2008)	<i>Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB), Does team commitment make a difference in self-directed teams?</i>	Kuantitatif dan Analisis Path	Kuantitatif dan Analisis Path	Objek penelitian dan Responden
8.	Moslem Salehi, Abbas Ghotlash (2011)	<i>The Relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad university – first district branches, in</i>	Statistik Koefisien Korelasi Pearson, Regresi multivariat dan Analisis jalur	Kuantitatif dan Analisis Jalur	Regresi multivariat dan responden

		<i>order to provide the appropriate model</i>			
9.	Hassanreza Zeinabadi, Keyvan Salehi (2011)	<i>Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model</i>	Kuantitatif dan Structural Equation Model	Kuantitatif dan Variabel penelitian	Objek penelitian dan Analisis data
10.	Trisni Winarsih (2015)	<i>Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas rawat inap Kota Yogyakarta</i>	Kuantitatif dan Uji t	Kuantitatif dan Analisis data	Responden dan Objek penelitian
11.	Kuo-Tai cheng (2011)	<i>Public service motivation and job performance in public utilities An investigation in a Taiwan sample</i>	Kuantitatif dan Pendekatan Cross-sectional	Kuantitatif dan Variabel penelitian	Pendekatan Cross-sectional dan Objek penelitian
12.	Antonino callea, Flavio urbini, Antonio chirumbolo (2015)	<i>The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance</i>	Kuantitatif dan Structural Equation Modeling	Kuantitatif dan kuesioner	Responden dan Analisis data
13.	Eeman basu,	<i>Impact of</i>	Kuantitatif,	Kuantitatif	Responden

	Rabrinda kumar pradhan, Hare ram tewari(2016)	<i>organizational citizenship behavior on job performance in Indian healthcare industries, The mediating role of social capital</i>	Uji t dan Uji f	dan uji t	dan Objek penelitian
14.	Weihui fu, Satish P. deshpande (2013)	<i>The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company</i>	Kuantitatif dan Structural Equation Modeling	Kuantitatif dan kuesioner	Responden dan Analisis data
15.	Gideon sihotang, Indi djastuti, Mudji rahardjo (2016)	<i>Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	Kuantitatif dan Structural Equation Modeling	Kuantitatif dan kuesioner	Objek penelitian dan Analisis data
16.	Mery novelia, Bambang swasto, Ika ruhana (2016)	<i>Pengaruh Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan</i>	Kuantitatif dan Analisis deskriptif, Analisis statistik inferensial dan Analisis linier berganda	Kuantitatif dan Analisis deskriptif	Responden dan Analisis inferensial, Analisis linier berganda

Sumber : Data Sekunder, 2017.

2.2 Landasan teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengelola dan memajemen sumber daya manusia didalam organisasi akan membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Hal tersebut dikarenakan organisasi mampu bagaimana memposisikan sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola bakat atau kemampuan sesroang untuk mencapai tujuan organisasi (Snell dan Bohlander, 2013:4). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2014:10).

Pendekatan-pendekatan yang dilakukan organisasi sehingga sumber daya manusia tersebut mau dan ingin bersama-sama dalam mencapai tujuan organisasi akan lebih terealisasikan ketika organisasi juga mampu memberikan balasan atas apa yang dilakukan sumber daya manusianya. Hal tersebut sesuai dengan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja (Bohlander & Snell, 2010:4).

2.2.2 Kinerja

Kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2006:65). Penentuan indikator kinerja pegawai didalam SKP idealnya merupakan indikator yang didasarkan pada pembagian habis beban kerja kepada masing-masing pegawai pada sub bagian ataupun sub bidang dalam organisasi.

Indikator kinerja pegawai tersebut harus mengacu kepada apa yang menjadi target capaian dari indikator kinerja sub bagian ataupun sub bidang organisasi. Begitu juga selanjutnya, bahwa indikator kinerja sub bagian/ sub bidang harus mengacu kepada target capaian indikator kinerja bagian/ bidang dan sampai akhirnya mengacu kepada capaian target kinerja dari organisasi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Orientasi pelayanan

Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/ atau instansi lain.

2. Integritas

Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

3. Komitmen

Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/ atau golongan.

4. Disiplin

Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-

undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

5. Kerja sama

Kerja sama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

2.2.3 *Organizational Citizenship Behavior*

Perilaku keanggotaan organisasi (*OCB*) adalah perilaku-perilaku pegawai yang diluar tugas (Kreitner dan Kinicki, 2014:173). *OCB* merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Dimana perilaku anggota kewarganegaraan organisasi melakukan tugas dan fungsinya melebihi apa yang sudah dideskripsikan dalam pekerjaannya atau kesadaran sendiri (Robbins dan Judge, 2013:27

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *OCB* merupakan perilaku bebas memilih yang positif dimana perilaku tersebut tidak ada ikatan formal dan diluar dari pekerjaan yang seharusnya dikerjakan karyawan namun menunjang kemajuan organisasi. Terdapat tiga faktor yang membuat karyawan melakukan *OCB* (Grenberg, 2000:373):

1. Perlakuan yang adil

Merupakan keyakinan di antara karyawan mereka akan diperlakukan secara adil oleh organisasinya dan, lebih khusus lagi, oleh atasan langsung mereka. Sejauh karyawan yakin keputusan atasan mereka dibuat dengan adil

2. Persepsi karyawan tentang luasnya pekerjaan mereka

Merupakan keyakinan mereka tentang perilaku mana yang dibutuhkan dan mana yang bersifat sukarela. Secara umum, semakin banyak karyawan yang menentukan pekerjaan mereka, semakin besar kemungkinan mereka untuk terlibat dalam OCB. Sebagai contoh, misalkan seorang profesor diminta untuk mengambil kelas profesor lain saat dia berada di luar kota. Jika profesor pertama itu percaya membantu profesor lain adalah bagian dari pekerjaannya, dia lebih cenderung melakukannya dan begitu sebaliknya.

3. Sikap karyawan terhadap organisasinya.

Sikap seperti itu umumnya dikenal sebagai komitmen organisasi. Tidak mengherankan, semakin kuat karyawan yang berkomitmen pada organisasi mereka, semakin bersedia mereka untuk "bekerja ekstra" bila diperlukan, sehingga membawa mereka untuk terlibat dalam berbagai bentuk OCB.

OCB sendiri memiliki kategori dimensi atau bentuk yang dibagi menjadi lima bagian yaitu (Grenberg, 2000 : 372) :

1) *Altruism*

Altruism sendiri merupakan perilaku sukarela menolong sesama karyawan dalam tugas maupun masalah, misalnya karyawan lain mengalami sakit sehingga kesulitan untuk bekerja optimal maka karyawan lainnya yang lebih sehat dapat

membantu dan menolongnya. Kategori dimensi ini menunjukkan bahwa perilaku menolong sesama karyawan dalam tugas yang bukan merupakan kewajibannya.

2) *Conscientiousness*

Merupakan perilaku karyawan dimana karyawan melakukan sesuatu melebihi apa yang telah disyaratkan oleh perusahaannya, misalnya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, datang lebih awal dari jam kerja biasanya, datang pada hari libur untuk membersihkan alat produksi sehingga lebih siap dipakai pada hari berikutnya.

3) *Sportsmanship*

Merupakan perilaku positif karyawan dimana karyawan mengerjakan sesuatu tanpa mengeluh pada masalah-masalah perusahaan yang ada, misalnya tetap rajin bekerja walaupun gajinya dikurangi karena masalah keuangan perusahaan.

4) *Courtesy*

Merupakan perilaku karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab menjaga hubungan baik sesama karyawan. Misalnya seorang mandor yang menginformasikan kepada karyawan lain yang sebenarnya bukan tanggung jawab mandor tersebut atau juga misalnya seorang mandor yang membantu memberikan solusi kepada karyawannya.

5) *Civic virtue*

Civic virtue sendiri merupakan pengetahuan karyawan terhadap apa yang terjadi didalam perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan aktif berpartisipasi dalam hubungan keorganisasian. Misalnya mengikuti perkembangan organisasi, merekomendasikan hal - hal yang baik terkait kemajuan organisasi.

2.2.4 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Definisi ini berarti kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. (Kreitner & Kinicki, 2001 : 224-226)

Terdapat lima model utama yang menyebabkan kepuasan kerja :

a. *Need Fulfillment*

Model ini mengusulkan bahwa kepuasan ditentukan oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan memungkinkan seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat mempengaruhi kepuasan dan *turnover*. Secara umum diterima bahwa pemenuhan kebutuhan berkorelasi dengan kepuasan kerja.

b. *Discrepanciest*

Model ini mengusulkan bahwa kepuasan adalah hasil dari kesesuaian harapan. Kesesuaian harapan merupakan selisih antara apa yang diharapkan seseorang dalam menerima hasil dari pekerjaan (seperti gaji yang baik dan kesempatan promosi) dengan apa yang benar-benar diterima. Ketika harapan lebih besar dari apa yang diterima, seseorang akan merasa tidak puas. Sebaliknya, model ini memprediksi individu akan puas ketika ia mencapai hasil di atas dan di luar harapan. Kesesuaian harapan secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja.

c. *Value Attainment*

Ide yang mendasari pencapaian nilai adalah hasil kepuasan dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan dalam pemenuhan nilai penting pekerjaan

individu. Penelitian secara konsisten mendukung prediksi bahwa pemenuhan nilai secara positif berhubungan dengan kepuasan kerja.

d. *Equity*

Dalam model ini, kepuasan merupakan fungsi dari bagaimana keadilan terhadap seorang individu diperlakukan di tempat kerja. Hasil kepuasan dari persepsi seseorang mengenai hasil kerja, berhubungan dengan tenaga yang digunakan, dapat dibandingkan dengan masukan dan hasil penting lainnya. Keadilan dalam gaji dan promosi secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja.

e. *Dispositional / Genetic Components*

Model ini mencoba untuk menjelaskan pola dimana beberapa karyawan tampak puas diberbagai situasi kerja dan beberapa lainnya selalu tampak tidak puas. Model disposisional / genetik didasarkan pada keyakinan bahwa sebagian kepuasan kerja merupakan fungsi dari sifat-sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menunjukkan bahwa perbedaan individu yang stabil sama pentingnya dengan karakteristik lingkungan kerja. faktor genetik juga ditemukan secara signifikan memprediksi kepuasan hidup, kesejahteraan dan kepuasan kerja umum.

2.2.5 Public Service Motivation

PSM adalah orientasi pelayanan seorang individu, minus orientasi ekonomis supaya berguna bagi masyarakat, orientasi untuk menolong orang lain, dan semangat untuk memperoleh prestasi yang bersifat intrinsik atau yang berorientasi pelayanan (Crewson, 1997:499). Motivasi pelayanan publik sebagai individu predisposisi untuk menanggapi motif yang didasarkan pada yang utama atau unik di depan institusi umum

dan organisasi (Perry & Wise 1990:367). Jika dibandingkan dengan karyawan di sektor privat, karyawan yang bekerja di sektor publik lebih menitik beratkan pada nilai-nilai penghargaan (reward) intrinsik dan manfaat pekerjaan ketika me-layani masyarakat dan kepentingan publik.

Motivasi pelayanan publik atau *PSM* sebagai kecenderungan seseorang individu untuk memberikan respons motif yang secara umum dan unik terhadap institusi publik, yang meliputi:

1. Ketertarikan kepada pembuatan kebijakan publik (*attraction to public policy making*)

Dimensi pertama ini sangat erat kaitannya dengan motivasi untuk mencapai prsetasi yang menginginkan seorang individu memperoleh kepuasan batin/pribadi.

2. Tanggungjawab kepada kepentingan publik dan kewajiban sebagai warga negara (*commitment to public interest and civic duty*)

Dimensi kedua ini erat kaitannya dengan motif atau keinginan untuk melayani kepentingan publik yang dapat berupa kepentingan individu dalam program atau pelayanan publik tertentu disebabkan adanya pendirian atau keyakinan yang tulus dan kasih sayang terhadap kepentingan sosial.

3. Perasaan simpati atau kasihan (*compassion*)

Dimensi ketiga ini dicirikan oleh adanya keinginan untuk menolong orang lain. Artinya motif ini mencakupi sifat mementingkan kepentingan orang lain (*altruism*), sikap ikut merasakan perasaan orang lain (*empathy*), keyakinan moral (*moral conviction*), dan keinginan-keinginan *prosocial* lainnya. Dimensi ini ditunjukkan dengan sikap pegawai yang tetap sabar melayani masyarakat. Memiliki kemampuan

untuk merasakan keadaan emosional orang lain, merasa simpatik dan mencoba menyelesaikan masalah, serta mengambil perspektif orang lain.

4. Sikap pengorbanan diri (*selfsacrifice*)

Sementara dimensi keempat ini erat kaitannya dengan sikap mencintai tanah air (*patriotism*), tanggung jawab kepada tugas (*duty*), dan kesetiaan (*loyalty*) kepada negara. Pegawai akan sepenuh hati dalam bekerja. Bahkan terkadang harus mengorbankan kepentingan pribadinya demi kepentingan negara dan tugasnya.

2.3. Hubungan Antara Variabel & Perumusan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Public Service Motivation memiliki hubungan yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ardadi dkk., 2014:23). Dalam banyak hal OCB dapat dilihat sebagai manifestasi perilaku *PSM*, dalam cara yang sangat mirip bahwa loyalitas organisasi adalah manifestasi perilaku komitmen terhadap organisasi (Whiting dkk., 2008:39).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Public Service Motivation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2.3.2. Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap *Kepuasan kerja*

Public Service Motivation secara signifikan berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Ini dapat diartikan sebagai pilihan rasional bagi sektor publik untuk melayani secara lebih baik personel layanan publik dalam pilihan karir dan persiapan profesional, menghasilkan peningkatan kepuasan kerja (Xiaogang, 2015: 338).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Public Service Motivation* terhadap kepuasan kerja

2.3.3. Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja

Public Service Motivation secara signifikan berhubungan positif dengan kinerja (Nicola, 2015:150). Individu dengan motivasi layanan publik yang lebih besar cenderung berkinerja lebih baik dalam pekerjaan sektor publik. Pekerjaan sektor publik, dicirikan oleh atribut-atribut seperti signifikansi tugas tinggi dan memberi pelayanan publik (Perry & Wise, 1990:368).

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Public Service Motivation* terhadap kinerja

2.3.4. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja

Organizational Citizenship Behavior secara signifikan berhubungan positif dengan kinerja (Mery, dkk., 2016:71). Partisipasi sosial sukarela dan perilaku kewarganegaraan karyawan di organisasi membantu karyawan untuk membentuk jejaring sosial dan meningkatkan hubungan sosial mereka, ini pada gilirannya secara positif mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja (Eeman, dkk, 2016:790).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja

2.3.5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja secara signifikan berhubungan positif dengan kinerja (Weihui, dkk., 2013:339). Kepuasan karyawan tidak secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas, walaupun ketidakpuasan karyawan cenderung menurunkan produktivitas,

lebih sering mangkir dan menghasilkan kualitas lebih rendah dari pada karyawan yang puas (Ivancevich, 2008:12).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja

2.3.6. Pengaruh secara Langsung dan Tidak Langsung antara *Public Service Motivation* terhadap kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior*

Public Service Motivation memiliki hubungan yang positive terhadap kinerja pegawai melalui *OCB* sebagai variabel intervening (Ahmed, 2015:40). Karyawan potensial yang ingin melayani publik harus diidentifikasi dan disediakan dengan baik insentif yang tepat dan konteks kelembagaan yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk melayani orang lain. Dengan demikian, perekrutan karyawan berdasarkan motif mereka untuk melayani publik sangat diperlukan (Bright, 2007:361).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Lebih besar mana pengaruh langsung (*Public Service Motivation* terhadap kinerja karyawan) atau pengaruh tidak langsung (*Public Service Motivation* terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior*).

2.3.7. Pengaruh secara Langsung dan Tidak Langsung antara *Public Service Motivation* terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja

Public Service Motivation memiliki hubungan yang positive terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Trisni, 2016:103). Dalam memberikan pelayanan pada masyarakat, pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan yang positif, kreatif dan inovatif dalam memberikan pelayanan pada masyarakat tanpa perlu diawasi, dengan demikian pegawai akan mencapai tingkatan hasil kinerja melebihi standar yang telah ditentukan (Xiaohua, 2008:2).

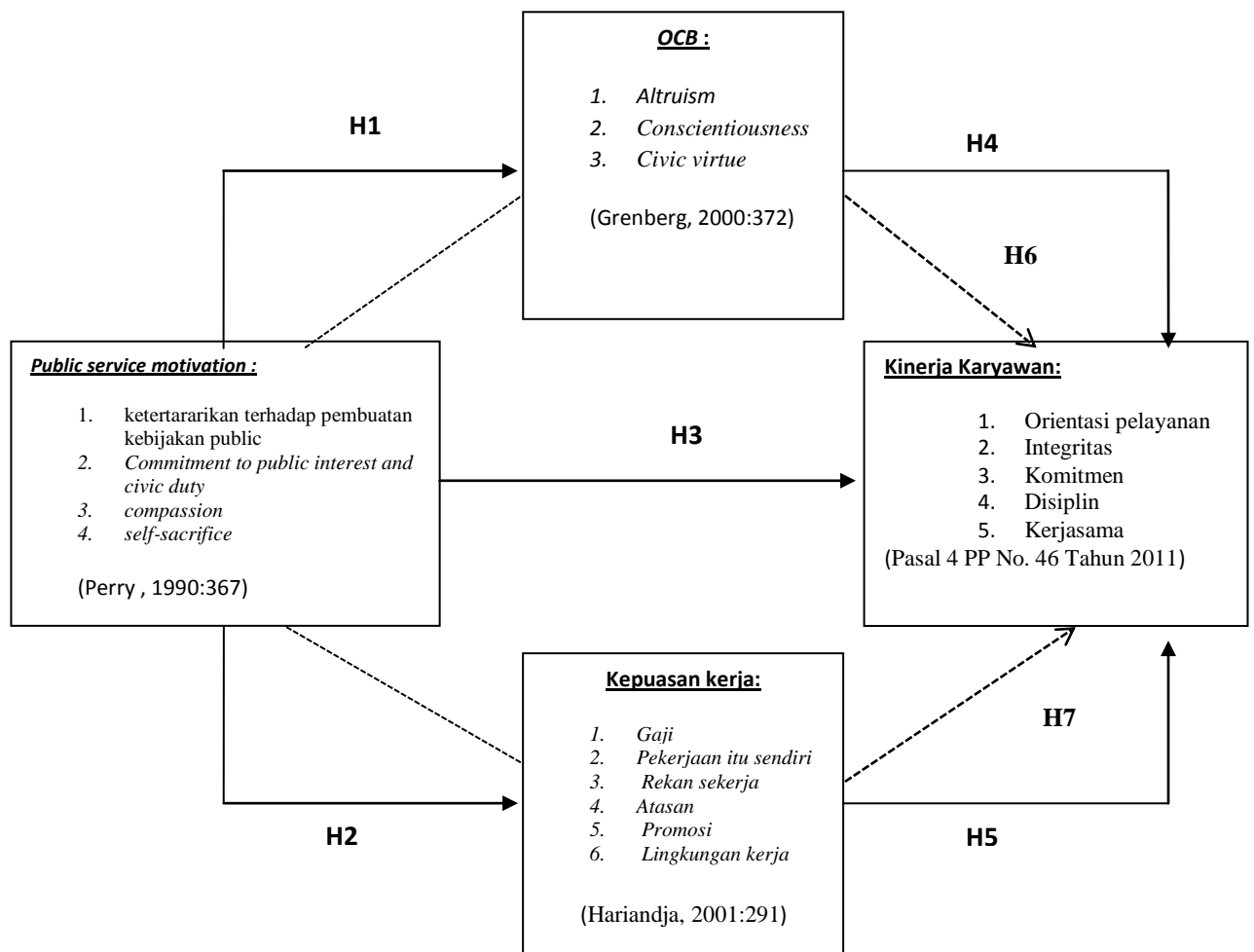
Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7: Lebih besar mana pengaruh langsung (*Public Service Motivation* terhadap kinerja karyawan) atau pengaruh tidak langsung (*Public Service Motivation* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja).

2.4. Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran adalah dasar dimana seluruh proyek penelitian didasarkan. Kerangka pemikiran adalah jaringan logis yang dikembangkan, menjelaskan, dan diuraikan dari asosiasi antara variabel-variabel yang dianggap relevan dengan situasi masalah dan diidentifikasi melalui proses seperti wawancara, observasi, dan survey literatur. Pengalaman dan intuisi juga dapat membantu dalam mengembangkan kerangka pemikiran (Sekaran dan Bougie, 2013: 77). Terdapat beberapa proses dalam membangun kerangka pemikiran penelitian, meliputi (Sekaran dan Bougie, 2013:68) :

1. Memperkenalkan definisi konsep atau variabel dalam model yang digunakan.
2. Mengembangkan model konseptual yang menyediakan representasi deskriptif teori yang digunakan.
3. Mendatangkan sebuah teori yang memberikan penjelasan hubungan antara variabel dalam model yang digunakan :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

2.5. Hipotesis

- H1** : Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Public Service Motivation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- H2** : Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Public Service Motivation* terhadap kepuasan kerja.
- H3** : Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Public Service Motivation* terhadap kinerja.
- H4** : Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja.

- H5** : Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.
- H6** : Diduga Lebih besar pengaruh secara langsung *Public Service Motivation* terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior*.
- H7** : Diduga Lebih besar pengaruh secara langsung *Public Service Motivation* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan penelitian

Pendekatan Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif disebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2015 : 7).

3.2. Profil & Lokasi Penelitian

Kabupaten Sragen merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Tengah, secara geografis kabupaten Sragen berada diperbatasan antara Jawa Tengah dan Jawa Timur, dengan batas wilayah kabupaten Sragen, Sebelah Timur Kabupaten Ngawi, Sebelah Barat Kabupaten Boyolali, Sebelah Selatan Kabupaten Karanganyar, Sebelah Utara Kabupaten Grobogan. Dengan luas wilayah : 941,55 km², dengan komposisi wilayah terdiri dari: 40.129 Ha tanah sawah dan 54.026 Ha tanah kering. Terletak pada ketinggian rata-rata 109 m di atas permukaan air laut. Jumlah Penduduk berdasarkan data tahun 2007 sebanyak 872.964 jiwa, terdiri dari 431.012 laki-laki dan 441.952 perempuan, dengan kepadatan penduduk rata-rata 919 jiwa/km². Wilayah terbagi menjadi dua bagian yaitu sebelah Selatan Bengawan Solo terdiri dari 9 Kecamatan, 80 Desa dan 8 Kelurahan dan sebelah Utara Bengawan Solo terdiri dari 11 Kecamatan, 116 Desa dan 4 Kelurahan. Ibukota Kabupaten terletak di Kecamatan Sragen yang terletak di jalur utama Solo-Surabaya, dilintasi jalur kereta api lintas Selatan Pulau Jawa yaitu Yogyakarta-Surabaya dengan stasiun Sragen dan lintas kereta api Solo-Semarang

dengan stasiun Gemolong. Kabupaten Sragen dipimpin oleh seorang Bupati perempuan bernama Kusdinar Untung Yuni Sukowati dan wakilnya bernama Dedy Endriyatno (www.sragen.go.id). Adapun Visi Kabupaten Sragen yaitu;

1. Bangkit bersama mewujudkan bumi Sukowati yang sejahtera dan bermartabat.

Kemudian visi tersebut dijabarkan sebagai berikut:

- Bangkit merupakan sebuah aksi yang dimulai dari keyakinan diri untuk menggugah seluruh kemampuan agar aktif dalam melakukan gerakan pembangunan.
2. Bersama, dimana pemerintah memiliki kewajiban dalam mewujudkan dan meningkatkan partisipasi masyarakat Sragen pada setiap bidang pembangunan terutama yang menyangkut kepentingan masyarakat dari perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan.
3. Sejahtera berbasis pada ketahanan keluarga dan lingkungan sebagai dasar penguatan sosial melalui peningkatan partisipasi dan kerjasama seluruh lapisan masyarakat serta sejahtera secara batiniyah, yang meliputi: agama, kesehatan, pendidikan, dan keamanan.
4. Bermartabat dimaksudkan pembangunan yang diselenggarakan secara bersama-sama, harus mampu membentuk karakter masyarakat yang memiliki harkat dan kepercayaan diri yang tinggi untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik, sehingga bisa menjadikan Sragen sebagai contoh kemajuan bagi daerah lainnya (www.sragen.go.id).

Adapun beberapa misi yang dimiliki Kabupaten Sragen adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, melalui peningkatan tata kelola pemerintahan yang efektif, aspiratif, partisipatif dan transparan.
2. Pembangunan infrastruktur yang menyeluruh dan berkualitas untuk mempercepat capaian aspek-aspek pembangunan.
3. Membangun kemandirian ekonomi daerah melalui optimalisasi potensi pertanian dan industri, serta memberikan akses yang lebih besar pada pengembangan koperasi, industri kecil dan menengah, dan sektor informal.
4. Mewujudkan sumberdaya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan daya saing daerah.
5. Meningkatkan Pemberdayaan dan Peran Perempuan dalam berbagai aspek (www.sragen.go.id).

3.3. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:63). Terdapat beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya adalah:

a. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah *Public Service Motivation* (X_1).

b. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah kinerja (Y).

c. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung memengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah *Organizational Citizenship behavior* (Z1) dan kepuasan kerja (Z2).

3.4 . Definisi Operasional Variabel dan Indikator

3.4.1. Kinerja

Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban dari suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang dioperasionalkan (PP no. 46 tahun 2011). Adapun indikator yang digunakan adalah *Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama* berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

3.4.2. *Organizational Citizenship Behavior*

OCB adalah kontribusi karyawan lebih dari deskripsi kerja formal (Grenberg & Baron, 2008:231). Adapun indikator yang digunakan adalah *Altruism, Conscientiousness, Courtesy* (Grenberg, 2000 : 372).

3.4.3. *Kepuasan kerja*

Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi atau tugas-tugas dalam pekerjaan (Hariandja, 2000:291). Pegawai dapat relatif puas dengan salah satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Adapun indikator yang digunakan adalah *Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan sekerja, Atasan, Promosi* (Hariandja, 2001:292).

3.4.4. *Public Service Motivation*

PSM adalah orientasi pelayanan seorang individu, yaitu kecenderungan seseorang individu merespon motif yang secara unik dan biasanya terdapat dalam institusi-institusi publik merujuk pada kebutuhan psikologis (Perry dan wise, 1990:367). Motivasi pelayanan publik atau *PSM* sebagai kecenderungan seseorang individu untuk memberikan respons motif yang secara umum dan unik terhadap institusi publik, yang meliputi:

1. Ketertarikan kepada pembuatan kebijakan publik (*attraction to public policy making*).
2. Tanggungjawab kepada kepentingan publik dan kewajiban sebagai warga negara (*commitment to public interest and civic duty*).
3. Perasaan simpati atau kasihan (*compassion*).
4. Sikap pengorbanan diri (*selfsacrifice*).

3.5. Jenis Data, Sumber Data, dan Metode Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data primer adalah data *first hand* yang diperoleh langsung oleh peneliti sesuai dengan tujuan dari penelitian, data diperoleh melalui wawancara, kuesioner, atau observasi (Sekaran dan Bougie, 2013:113). Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan pegawai Pemerintahan Kota Sragen, yang berkaitan dengan identitas reponden, serta persepsi responden mengenai *Public Service Motivation, Organizational Citizenship Behavior*, kepuasan kerja dan kinerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang telah ada, data sekunder dapat diperoleh melalui buku, publikasi data perusahaan, data sensus, *database*, media, laporan annual perusahaan, dll (Sekaran and Bougie, 2013:116).

Data sekunder dalam penelitian ini berupa publikasi jurnal penelitian oleh yang berjudul “*A Test of Model of the Relationship between Public Service Motivation, Job Satisfaction and Organization Citizenship Behavior*” (Sinto dan joko, 2013). Serta informasi-informasi yang digunakan sebagai pendukung penelitian. Data sekunder diperoleh melalui penelitian sebelumnya dan data perusahaan melalui wawancara pegawai Pemerintahan Kota Sragen.

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah formulasi pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui apa yang dibutuhkan dan bagaimana mengukur kepentingan variabel (Sekaran dan Bougie, 2013:147).

Skala yang digunakan dalam mengukur setiap jawaban pada kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan empat tingkatan, dengan menghilangkan jawaban tengah (netral) dengan alasan: (Azwar, 1997:20)

- a. Memiliki penafsiran ganda
- b. Jawaban netral tidak memberikan ketegasan pedapat responden kearah setuju atau tidak setuju
- c. Responden memiliki kecenderungan memilih jawaban netral

Skala satu untuk tingkatan terendah, dan skor empat untuk tingkatan tertinggi.

Skala *likert* tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju = 4
- b. Setuju = 3
- c. Tidak setuju = 2
- d. Sangat tidak setuju = 1

3.6. Uji Instrumen Penelitian

3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keasahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrument tersebut kurang valid. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti. Perhitungan validitas instrument didasarkan pada perbandingan antara r hitung dan r tabel ($df = N - 2$). Bila r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hit} > r_{tabel}$) maka pertanyaan dianggap valid (Riduwan, dkk 2011:194).

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah dianggap baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Syarat suatu alat ukur menunjukkan kehandalan yang semakin tinggi adalah apabila koefisien reliabilitas (α) yang mendekati angka satu. Apabila koefisien alpha (α) lebih besar dari 0.6 maka alat ukur dianggap handal atau terdapat *internal consistency reliability* dan sebaliknya bila alpha lebih kecil dari 0.6 maka dianggap kurang handal atau tidak terdapat *internal consistency reliability* (Riduwan, dkk, 2011:194).

3.7. Populasi dan Responden Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:80). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada masing-masing divisi di Pemerintahan Kota Sragen. Populasi ini terdistribusikan di beberapa unit kerja dalam organisasi divisi regional yang menyediakan layanan publik dengan jumlah karyawan sebanyak 139 orang pegawai. Penelitian ini meneliti divisi tersebut dikarenakan diberikannya izin penelitian pada sub bidang pelayanan dengan unit kerja yang telah ditentukan.

Tabel 3.1 Jumlah Responden Penelitian

No.	Divisi Dinas Pemerintahan	Jumlah
1.	Dinas Pendidikan	52
2.	Dinas Perekonomian	44
3.	Dinas PBB	43
	Total	139

Sumber: data primer tahun 2018

Penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel tersebut dinamakan dengan sensus. Teknik ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang menginginkan generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2015:85).

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012:199).

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi di mana sampel diambil. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, serta penyajian data yang berupa tabel dan grafik.

3.8.2. Analisis Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Teknik ini akan cocok

digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random (Sugiyono, 2012:201).

3.8.2.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel independen ini tidak ortogonal (Ghozali, 2011:105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan memengaruhi variabel independen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya, (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur

variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $<0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 .

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Dengan dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.2.2 . Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono,2011:261). Analisis

regresi ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Dimana Y adalah variabel tak bebas (nilai duga), X adalah variabel bebas, a adalah penduga bagi intersap (α), b adalah penduga bagi koefisien regresi (β), dan α , β adalah parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistik sampel.

1) Regresi Model I

Analisis regrei model I digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel *Public Service Motivation* terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan persamaan:

$$Z_1 = a + b X$$

Dimana:

Z_1 : *Organizational Citizenship Behavior*

X : *Public Service Motivation*

b : Koefisien Regresi

2) Regresi Model II

Analisis regrei model II digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel *Public Service Motivation* terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan persamaan:

$$Z_2 = a + b X$$

Dimana:

Z_2 : Kepuasan kerja

X : *Public Service Motivation*

b : Koefisien Regresi

3) Regresi Model III

Analisis regresi model III digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel *Public Service Motivation* terhadap variabel kinerja. Dengan persamaan:

$$Y = a + b X$$

Dimana:

Y : Kinerja pegawai

X : *Public Service Motivation*

b : Koefisien Regresi

3.8.2.2. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2001:97). Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apabila suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau:

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang

signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_a : b_i \neq 0$$

Artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

a. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a :

H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan *public service motivation* terhadap kinerja pegawai pemerintahan kota Sragen secara parsial.

H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *public service motivation* terhadap kinerja pegawai pemerintahan kota Sragen secara parsial

b. Menetapkan taraf signifikan (α) yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05

c. Membuat kesimpulan:

i. Jika sig penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Terdapat pengaruh positif dan signifikan *public service motivation* terhadap kinerja pegawai pemerintahan kota Sragen secara parsial.

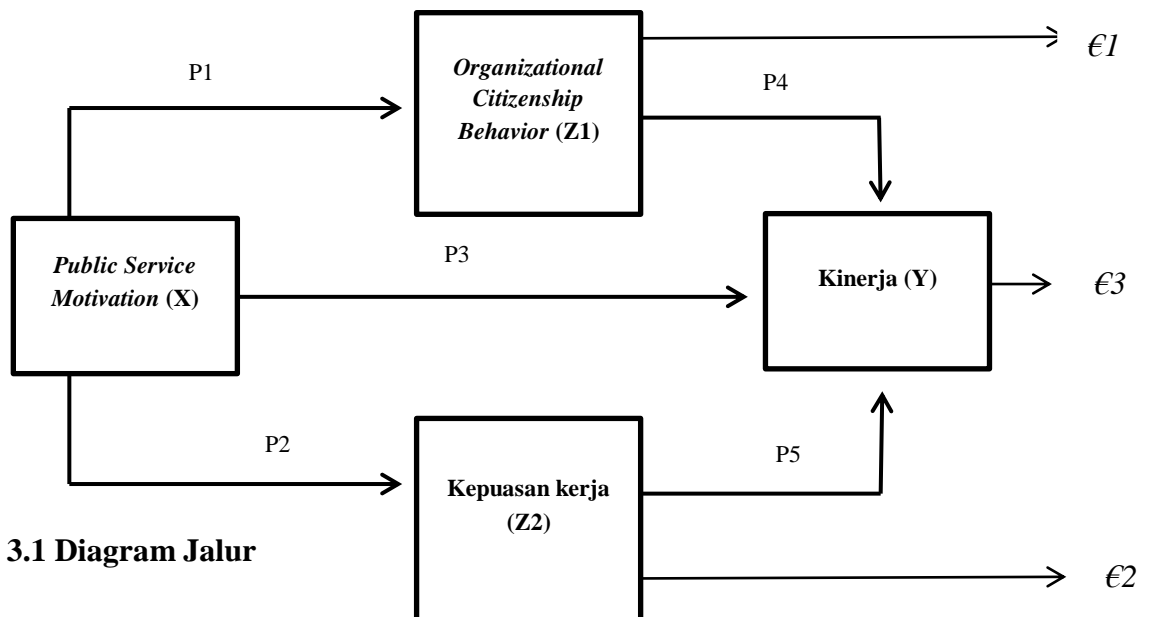
ii. Jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, Tidak ada pengaruh positif dan signifikan *public service motivation* terhadap kinerja pegawai pemerintahan kota Sragen secara parsial.

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011:249). Langkah pertama dalam analisis jalur adalah membuat diagram jalur yaitu merancang model berdasarkan konsep dari teori yang dipakai. Secara teoritis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Service Public Motivation* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
2. *Service Public Motivation* berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. *Service Public Motivation*, *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan pengaruh antar variabel tersebut, maka dapat dibuat model dalam bentuk diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 3.1 Diagram Jalur

Keterangan :

P1 = koefisien pengaruh *Public Service Motivation* terhadap *OCB*

P2 = koefisien pengaruh *Public Service Motivation* terhadap *kepuasan kerja*

P3 = koefisien pengaruh *Public Service Motivation* terhadap *kinerja*

P4 = koefisien pengaruh *OCB* terhadap *kinerja*

P5 = koefisien pengaruh *Kepuasan kerja* terhadap *kinerja*

€ = standar error

Pengujian hipotesis intervening dalam penelitian ini diuji menggunakan Uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z. Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b dan besarnya standar error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah S_{ab} yang dihitung dengan rumus di bawah ini:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai z dari koefisien **ab** dengan rumus sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Keterangan:

- ab : koefisien *indirect effect* yang diperoleh dari perkalian antara direct effect a dan b.
- a : koefisien pengaruh langsung independen (X) terhadap intervening (Z).
- b : koefisien pengaruh langsung intervening (Z) terhadap dependen (Y).
- Sa : standard error dari koefisien a.
- Sb : standard error dari koefisien b.

Nilai z hitung ini dibandingkan dengan nilai z tabel, jika nilai z hitung lebih besar dari nilai z tabel maka disimpulkan terjadi pengaruh intervening (Ghozali, 2011:249).

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5%, maka z tabelnya adalah:

$$Z_{\text{tabel}} = Z_{\alpha/2} = Z_{0,05/2} = Z_{0,025} = 1,96$$

Jika z hitung lebih besar dari 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa hiopotesis ke enam dan ke tujuh dapat diterima. Artinya, terjadi pengaruh tidak langsung antara *Public Service Motivation* terhadap kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Pemerintah Daerah Sragen

Kabupaten Sragen merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Tengah, secara geografis kabupaten Sragen berada diperbatasan antara Jawa Tengah dan Jawa Timur, dengan batas wilayah kabupaten Sragen, Sebelah Timur Kabupaten Ngawi, Sebelah Barat Kabupaten Boyolali, Sebelah Selatan Kabupaten Karanganyar, Sebelah Utara Kabupaten Grobogan. Dengan luas wilayah : 941,55 km², dengan komposisi wilayah terdiri dari: 40.129 Ha tanah sawah dan 54.026 Ha tanah kering. Terletak pada ketinggian rata-rata 109 m di atas permukaan air laut. Jumlah Penduduk berdasarkan data tahun 2007 sebanyak 872.964 jiwa, terdiri dari 431.012 laki-laki dan 441.952 perempuan, dengan kepadatan penduduk rata-rata 919 jiwa/km². Wilayah terbagi menjadi dua bagian yaitu sebelah Selatan Bengawan Solo terdiri dari 9 Kecamatan, 80 Desa dan 8 Kelurahan dan sebelah Utara Bengawan Solo terdiri dari 11 Kecamatan, 116 Desa dan 4 Kelurahan. Ibukota Kabupaten terletak di Kecamatan Sragen yang terletak di jalur utama Solo-Surabaya, dilintasi jalur kereta api lintas Selatan Pulau Jawa yaitu Yogyakarta-Surabaya dengan stasiun Sragen dan lintas kereta api Solo-Semarang dengan stasiun Gemolong.

Kabupaten Sragen dipimpin oleh seorang Bupati perempuan bernama Kusdinar Untung Yuni Sukowati dan wakilnya bernama Dedy Endriyatno (www.sragen.go.id).

4.2. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dihitung setiap item dari variable *Public Service Motivation*, *Organizational Citizenship Behavior*, *kepuasan kerja* dan *kinerja pegawai*. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada ketentuan *degree of freedom* dengan perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dimana $r_{tabel} = 0,159$. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel *Public Service Motivation* (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (Z_1), dan *Kepuasan Kerja* (Z_2)

Indikator	Rxy	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,629	0,159	Valid
X1.2	0,619	0,159	Valid
X1.3	0,652	0,159	Valid
X1.4	0,603	0,159	Valid
X1.5	0,762	0,159	Valid
X1.6	0,694	0,159	Valid
X1.7	0,485	0,159	Valid
X1.8	0,593	0,159	Valid
Z1.1	0,494	0,159	Valid
Z1.2	0,491	0,159	Valid
Z1.3	0,699	0,159	Valid
Z1.4	0,463	0,159	Valid
Z1.5	0,632	0,159	Valid
Z1.6	0,593	0,159	Valid

Z1.7	0,552	0,159	Valid
Z2.1	0,508	0,159	Valid
Z2.2	0,610	0,159	Valid
Z2.3	0,487	0,159	Valid
Z2.4	0,623	0,159	Valid
Z2.5	0,654	0,159	Valid
Z2.6	0,722	0,159	Valid
Z2.7	0,718	0,159	Valid
Z2.8	0,698	0,159	Valid
Z2.9	0,691	0,159	Valid
Z2.10	0,683	0,159	Valid
Z2.11	0,591	0,159	Valid
Z2.12	0,657	0,159	Valid
Z2.13	0,640	0,159	Valid
Z2.14	0,686	0,159	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Tabel 4.1, terdapat dua puluh sembilan butir pertanyaan variabel *Public Service Motivation* (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (Z_1), dan Kepuasan Kerja (Z_2) yang semuanya dinyatakan valid, terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga butir-butir pertanyaan diatas dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variable *Public Service Motivation* (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (Z_1), dan Kepuasan Kerja (Z_2).

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Rxy	r-tabel	Keterangan
Y1.1	0,611	0,159	Valid
Y1.2	0,637	0,159	Valid
Y1.3	0,662	0,159	Valid
Y1.4	0,521	0,159	Valid
Y1.5	0,653	0,159	Valid
Y1.6	0,592	0,159	Valid
Y1.7	0,637	0,159	Valid
Y1.8	0,460	0,159	Valid
Y1.9	0,674	0,159	Valid
Y1.10	0,679	0,159	Valid
Y1.11	0,652	0,159	Valid
Y1.12	0,597	0,159	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Tabel 4.2, terdapat dua belas butir pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y) yang semuanya dinyatakan valid, terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga butir-butir pertanyaan diatas dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variable kinerja pegawai.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrument dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari tingkat signifikansi (*Cronbach's Alpha*

> 0,6) maka jawaban dari para responden pada kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan reliabel.

Tabel 4.3 Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Public Service Motivation</i>	0,871	$\geq 0,60$	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,817	$\geq 0,60$	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,918	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,897	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Tabel 4.3 diketahui bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variable *Public Service Motivation*, *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai adalah reliabel.

4.3. Analisis data

Dalam penelitian ini data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Pemerintah daerah Kabupaten Kota Sragen sebanyak 139 responden. Dari 139 kuesioner yang disebarakan kepada responden, kuesioner yang dikembalikan dan dapat diolah adalah sebanyak 139 kuesioner (100%).

4.3.1. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.4 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	74	53,2%
2	Perempuan	65	46,8%
Total		139	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki sebanyak 74 responden atau 53,2% dan perempuan sebanyak 65 responden atau 46,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen berjenis kelamin laki-laki. Dilihat dari UU No. 43 tahun 1999 sebagai Pegawai Pemerintahan atau Pegawai Negeri Sipil tidak ada perbedaan peran gender antara perawat laki-laki maupun perempuan serta tugas-tugas sebagaimana yang tercantum maupun kode etik Pegawai Negeri Sipil tidak ada yang membedakan tugas pegawai berdasarkan gender. Namun pada faktanya laki-laki lebih banyak bekerja dalam lingkup Pemerintahan Kabupaten Sragen. Data diatas menunjukkan selisih antara laki-laki dan perempuan tidak terlalu menonjol hanya sebesar 6,4% yaitu 9 orang lebih banyak laki-laki dari jumlah pegawai 139 orang. Alasan yang mendasari pegawai laki-laki lebih banyak bekerja daripada pegawai perempuan adalah perempuan dianggap kurang berpotensi saat kembali kerja usai cuti melahirkan (Silvita, 2014:1).

2. Umur

Tabel 4.5 Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	< 30 tahun	16	11,5%
2	31-35 tahun	30	21,6%
3	36-40 tahun	16	11,5%
4	> 40 tahun	77	55,4%
Total		139	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah kebanyakan berusia > 40 tahun sebanyak 77 responden atau 55,4% dan sebagian kecil berusia lebih dari < 30 tahun dan 36-40 tahun masing-masing sebanyak 16 responden atau 11,5%. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi umur sebagian besar Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen adalah usia produktif. Usia produktif adalah usia yang termasuk ke dalam kelompok umur antara 15-64 tahun (Tjiptoherijanto, 2001:4).

Usia memiliki hubungan dengan prestasi kerja, semakin tua usia seseorang maka semakin kecil kemungkinan terjadinya *turnover*, pekerja yang lebih tua juga memiliki tingkat absen yang lebih rendah, pekerja yang lebih tua juga cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, melaporkan hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, dan lebih berkomitmen dengan organisasi yang memperkerjakannya (Robbins dan Judge, 2015:28).

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.6 Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	25	18,0%
2	Diploma (D1/D2/D3)	12	8,6%
3	S1	83	59,7%
4	S2/S3	19	13,7%
Total		139	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar berpendidikan S1 sebanyak 83 responden atau 59,7% dan sebagian kecil berpendidikan Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 12 responden atau 8,6%. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi pendidikan, pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen mayoritas mempunyai pendidikan tingkat tinggi. Pendidikan dipandang sebagai investasi yang imbalannya dapat dirasakan sekarang dan beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan hasil kerja. Semakin tinggi kompetensi seseorang maka akan semakin tinggi nilai jual seseorang tersebut, artinya perolehan finansial yang bisa diperoleh akan semakin tinggi. Untuk memperoleh kompetensi tersebut maka karyawan dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi pendidikan maupun pengalaman yang sering disebut dengan pembelajaran (Irham, 2016:40).

4. Lama Bekerja

Tabel 4.7 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 tahun	3	2,2%

2	1-5 tahun	16	11,5%
3	6-10 tahun	43	30,9%
4	> 10 tahun	77	55,4%
Total		139	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar lama bekerjanya > 10 tahun sebanyak 77 responden atau 54,5% dan sebagian kecil lama bekerjanya < 1 tahun sebanyak 3 responden atau 2,2%. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi lama bekerja pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen mayoritas sudah cukup lama bekerja.

Semakin lama masa kerja, tentunya pengalaman yang dimiliki juga semakin matang dan semakin lama seseorang bekerja semakin kecil kemungkinannya untuk keluar. Masa kerja juga berhubungan positif dengan kepuasan kerja, masa kerja menjadi alat prediksi kepuasan kerja yang lebih konsisten dan stabil dibandingkan dengan usia (Robbins dan judge, 2015:32).

Tabel 4.8 Karakteristik Dominan Responden Penelitian

No.	Karakteristik	Karakteristik yang Paling Dominan	Frekuensi	%
1	Jenis kelamin	Laki-laki	74	53,2
2	Usia	>40 tahun	77	55,4
3	Lama bekerja	>10 tahun	77	55,4
4	Tingkat Pendiidkan	S1	83	59,7

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018.

4.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui *Public Service Motivation*, *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai. Analisis data ini melalui 2 (dua) tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 4, sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{kelas}} = \frac{4-1}{4} = 0,75$$

Adapun kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,75	Sangat Rendah
1,76 s/d 2,5	Rendah
2,60 s/d 3,25	Tinggi
3,26 s/d 4,00	Sangat Tinggi

a) Variabel *Public Service Motivation*

Tabel 4.10 Analisis Deskriptif terhadap *Public Service Motivation*

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Saya tertarik pada hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja	3,71	Sangat Tinggi
2	Saya tertarik dalam membuat kebijakan publik	3,59	Sangat Tinggi
3	Saya memberikan pelayanan semaksimal mungkin karena merupakan prioritas	3,59	Sangat Tinggi
4	Saya bekerja dengan tulus dan mendahulukan kepentingan social	3,58	Sangat Tinggi
5	Saya tetap sabar melayani masyarakat dan merasakan keadaan emosional orang lain	3,67	Sangat Tinggi
6	Saya merasa simpatik dan mencoba menyelesaikan masalah yang ada dalam masyarakat	3,63	Sangat Tinggi
7	Saya siap untuk berkorban jika demi kebaikan masyarakat	3,64	Sangat Tinggi
8	Program pelayanan dalam masyarakat lebih berarti bagi saya daripada pencapaian pribadi	3,60	Sangat Tinggi
Rata- rata		3,63	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Tabel 4.10 dari 139 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai *Public Service Motivation* Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen, Sangat Tinggi (Mean 3,63). Nilai tertinggi pada variabel *PSM* adalah sebesar 3,71 yang menunjukkan bahwa responden tertarik pada hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Sedangkan nilai yang paling rendah untuk variabel *PSM* adalah sebesar 3,58 yang menunjukkan bahwa responden bekerja dengan tulus dan

mendahulukan kepentingan social. Dapat disimpulkan bahwa responden tertarik pada hal yang berkaitan dalam pembuatan kebijakan public, dapat melayani masyarakat secara maksimal.

Public Service Motivation sering digunakan sebagai sinonim untuk layanan pemerintah. Hal ini termasuk juga dalam semua pekerja di sektor publik. Motivasi layanan publik menyediakan kerangka analitis untuk menentukan sifat insentif sektor publik dan mekanisme evaluatif melalui perilaku yang menyediakan pelayanan dan dapat diperiksa (Jacobson, 2011:215).

b) Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 4.11 Analisis deskriptif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Saya membuat saran inovatif untuk meningkatkan unit kerja saya	3,71	Sangat Tinggi
2	Saya membantu pegawai lain jika ada yang tidak hadir	3,53	Sangat Tinggi
3	Saya mengorientasikan orang-orang baru meskipun tidak diminta	3,44	Sangat Tinggi
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	3,62	Sangat Tinggi
5	Saya datang lebih awal dari jam kerja	3,55	Sangat Tinggi
6	Saya sanggup memberikan informasi kepada karyawan lain yang sebenarnya bukan tanggung jawab saya	3,40	Sangat Tinggi
7	Saya dapat membantu memberikan solusi kepada pegawai lainnya	3,65	Sangat Tinggi
Rata-rata		3,56	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Tabel 4.11 dari 139 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen, Sangat Tinggi (Mean 3,56). Nilai tertinggi pada variabel *OCB* adalah sebesar 3,71 yang menunjukkan bahwa responden membuat saran inovatif untuk meningkatkan unit kerja saya. Sedangkan nilai yang paling rendah untuk variabel *OCB* adalah sebesar 3,40 yang menunjukkan bahwa responden sanggup memberikan informasi kepada karyawan lain yang sebenarnya bukan tanggung jawab saya). Dapat disimpulkan bahwa responden saling membantu antar pegawai dan dapat membantu memberikan solusi kepada pegawai lainnya.

Dalam banyak hal *OCB* dapat dilihat sebagai manifestasi perilaku *PSM*, bahwa loyalitas organisasi adalah manifestasi perilaku komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, *PSM* sebagai motivasi kerja akan berdampak pada *OCB* pegawai di tempat kerja yang dapat diwujudkan dalam bentuk perilaku altruisme, loyalitas terhadap organisasi, atau kesetiaan dan pengabdian terhadap Bangsa dan Negara (Whiting et al., 2008:125).

c) Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.12 Analisis deskriptif terhadap Kepuasan Kerja

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	3,66	Sangat Puas
2	Saya merasa puas dengan kesempatan kenaikan gaji	3,61	Sangat Puas
3	Pekerjaan saya berarti buat saya	3,63	Sangat Puas
4	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya	3,59	Sangat Puas

5	Saya menikmati pekerjaan saya	3,60	Sangat Puas
6	Saya menyukai bekerja dengan rekan kerja saya	3,64	Sangat Puas
7	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	3,59	Sangat Puas
8	Saya merasa nyaman bekerja dengan orang-orang disekitar saya	3,57	Sangat Puas
9	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya	3,61	Sangat Puas
10	Atasan saya memberikan kesempatan kepada karyawna untuk mengeluarkan pendapat	3,62	Sangat Puas
11	Atasan saya dapat memahami keadaan bawahannya	3,59	Sangat Puas
12	Terdapat kesempatan promosi dalam pekerjaan saya	3,61	Sangat Puas
13	Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik maka saya akan mendapatkan kesempatan untuk promosi	3,63	Sangat Puas
14	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi yang ada	3,66	Sangat Puas
Rata-rata		3,62	Sangat Puas

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Tabel 4.12 di atas dari 139 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Kepuasan Kerja Karyawan Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen, Sangat Puas (Mean 3,62). Nilai tertinggi pada variable kepuasan kerja adalah sebesar 3,66 yang menunjukkan bahwa responden menerima gaji yang sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan dan puas dengan kesempatan promosi. Sedangkan nilai yang paling rendah untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,55 yang menunjukkan bahwa responden merasa nyaman dengan orang-orang disekitarnya.

Dapat disimpulkan bahwa gaji yang responden terima sudah sesuai dengan pekerjaan dan responden melakukan pekerjaan dengan baik maka responden akan mendapatkan kesempatan untuk promosi, dan responden merasa puas dengan kesempatan promosi yang ada.

Kepuasan kerja merupakan respon dari seorang individu terhadap kondisi kerja yang menjadi sebuah persepsi yang dibentuk oleh perbedaan tujuan dalam kondisi kerja dan interpretasi yang berbeda dari kondisi kerja tersebut (Camp, 1993 : 279).

d) Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.13 Penilaian Responden terhadap Kinerja Pegawai

No.	Variabel	Mean	Kategori
1	Saya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat	3,46	Sangat Tinggi
2	Saya siap siaga jika dibutuhkan oleh orang-orang di lingkungan kerja	3,47	Sangat Tinggi
3	Saya menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam pekerjaan saya	3,47	Sangat Tinggi
4	Saya mengerjakan kebenaran walaupun ada resiko yang akan saya dapat	3,50	Sangat Tinggi
5	Saya bekerja dengan maksimal agar tujuan organisasi dapat tercapai	3,40	Sangat Tinggi
6	Saya lebih mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi	3,51	Sangat Tinggi
7	Saya sanggup mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan dinas	3,53	Sangat Tinggi
8	Saya siap untuk menerima konsekuensi jika melanggar dan dijatuhi hukuman disiplin	3,63	Sangat Tinggi
9	Saya senang bekerjasama dengan unit kerja sendiri maupun instansi lain guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab	3,65	Sangat Tinggi

10	Saya selalu menjaga hubungan baik antar unit kerja sendiri maupun instansi lain guna mencapai keberhasilan sebesar-besarnya	3,49	Sangat Tinggi
11	Saya sanggup memberikan pengarahan pada bawahan/pegawai baru sesuai tugas masing-masing guna mencapai tujuan organisasi	3,67	Sangat Tinggi
12	Saya sanggup menjadi teladan yang baik guna menjadi motivasi untuk pegawai lainnya	3,55	Sangat Tinggi
Rata-rata		3,53	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Tabel 4.13 dari 139 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen, Sangat Tinggi (Mean 3,53). Nilai tertinggi pada variable kinerja pegawai adalah sebesar 3,67 yang menunjukkan bahwa responden sanggup memberikan pengarahan pada bawahan/pegawai baru sesuai tugas masing-masing guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan nilai yang paling rendah untuk variabel kinerja pegawai adalah sebesar 3,40 yang menunjukkan bahwa responden bekerja dengan maksimal. Dapat disimpulkan bahwa responden memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dan memberikan pengarahan pada bawahan/pegawai baru sesuai tugas masing-masing guna mencapai tujuan organisasi.

Pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini (Keban, 2004:109).

Tabel 4.14 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel

No.	Variabel	Rata-rata	Kategori
1	<i>PSM</i>	3,63	Sangat Tinggi
2	<i>OCB</i>	3,56	Sangat Tinggi
3	Kepuasan kerja	3,66	Sangat Puas
4	Kinerja pegawai	3,53	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel independen ini tidak ortogonal (Ghozali, 2011:105). Salah satu asumsi regresi linier klasik adalah tidak adanya multikolinearitas sempurna (*no perfect multikolinearitas*). Suatu model regresi dikatakan terkena multikolinearitas apabila terjadi *Public Service Motivation* linier yang *perfect* atau *exact* di antara beberapa atau semua variabel bebas. Akibatnya akan sulit untuk melihat pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas (Maddala, 1992:229). Pendeteksian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode VIF.

Kriteria pengujian :

- Jika $VIF > 10$, maka H_0
- ditolak
- Jika $VIF < 10$, maka H_0 diterima

Hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas dengan Metode VIF

Variabel	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Public Service Motivation</i> (X ₁)	1,000	10	Tidak ada multikolinearitas
<i>Public Service Motivation</i> (X ₁)	1,000	10	Tidak ada multikolinearitas
<i>Public Service Motivation</i> (X ₁)	2,565	10	Tidak ada multikolinearitas
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z ₁)	2,287	10	Tidak ada multikolinearitas
Kepuasan Kerja (Z ₂)	3,258	10	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai VIF < 10, artinya bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

4.3.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Dalam penelitian ini analisis uji heteroskedastisitas menggunakan uji gelsjer, dimana tidak jadi heteroskedastisitas apabila taraf signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2011:143). Hasil uji heteroskedastisitas dengan *Glejser* sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Public Service Motivation</i> (X_1)	0,444	0,05	Homoskedastisitas
<i>Public Service Motivation</i> (X_1)	0,156	0,05	Homoskedastisitas
<i>Public Service Motivation</i> (X_1)	0,321	0,05	Homoskedastisitas
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z_1)	0,071	0,05	Homoskedastisitas
Kepuasan Kerja (Z_2)	0,796	0,05	Homoskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *rank spearman* terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

4.3.3. Analisis Regresi Linier

4.3.3.1. Analisis Regresi Linier Model Jalur I

1. Hasil Analisis Regresi Linier

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Public Service Motivation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Tabel 4.18 hasil Regresi Linier Model Jalur dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*):

Tabel 4.17

Hasil Regresi Linier Model Jalur Metode OLS

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	Probabilitas
Konstanta	0,813	2,960	0,004

<i>Public Service Motivation (X)</i>	0,651	10,048	0,000
R ²	: 0,424		
Adjusted R ²	: 0,420		
F-statistik	: 100,958, Sig. = 0,000		
N	: 139		
Variabel Dependen (Z ₁): <i>Organizational Citizenship Behavior</i>			

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

2. Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Z_1 = 0,813 + 0,405X$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh *Public Service Motivation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

- a. Konstanta = 0,813

Konstanta sebesar 0,813, artinya, jika *Public Service Motivation (X)* tidak mengalami perubahan, maka *Organizational Citizenship Behavior (Z₁)* Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen akan sebesar 0,813.

- b. Koefisien regresi *Public Service Motivation* terhadap Kepuasan Kerja pegawai = 0,651

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika *Public Service Motivation (X)* meningkat, maka *Organizational Citizenship Behavior (Z₁)* pada pegawai

Pemerintahan Kabupaten Sragen akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian Pengaruh Variabel *Public Service Motivation* (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen (Z_1).

H_1 : *Public Service Motivation* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{hitung} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai **probabilitas t_{hitung}** ($0,000 < Level\ of\ Significant\ (0,05)$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Public Service Motivation* (X) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z_1) pada pegawai Pemerintahan Kabupaten Sragen.

4. Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,424, artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z_1) Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen dapat dijelaskan oleh yaitu *Public Service Motivation*

(X) sebesar 42,4%, sedangkan sisanya sebesar 57,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya kompensasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan lain-lain.

4.3.3.2. Analisis Regresi Linier Model Jalur II

1. Hasil Analisis Regresi Linier

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kepuasan Kerja. Tabel 4.19 hasil Regresi Linier Model Jalur dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*):

Tabel 4.18

Hasil Regresi Linier Model Jalur Metode OLS

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	Probabilitas
Konstanta	0,888	4,597	0,000
<i>Public Service Motivation (X)</i>	0,772	14,211	0,000
R ² : 0,596			
Adjusted R ² : 0,593			
F-statistik : 201,964, Sig. = 0,000			
N : 139			
Variabel Dependen (Z ₂): Kepuasan Kerja			

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

2. Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Z_2 = 0,888 + 0,772X$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah :

- a. Konstanta = 0,888

Konstanta sebesar 0,888, artinya, jika *Public Service Motivation* (X) tidak mengalami perubahan, maka Kepuasan Kerja (Z_2) Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen akan sebesar 0,888.

- b. Koefisien regresi *Public Service Motivation* terhadap Kepuasan Kerja pegawai = 0,772

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika *Public Service Motivation* (X) meningkat, maka Kepuasan Kerja (Z_2) pada pegawai Pemerintahan Kabupaten Sragen akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian Pengaruh Variabel *Public Service Motivation* (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen (Z_2).

H_2 : *Public Service Motivation* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{hitung} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai

probabilitas t_{hitung} ($0,000$) $<$ *Level of Significant* ($0,05$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Public Service Motivation* (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z_2) pada pegawai Pemerintahan Kabupaten Sragen.

4. Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,596, artinya variabel Kepuasan Kerja (Z_2) Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen dapat dijelaskan oleh yaitu *Public Service Motivation* (X) sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya kompensasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan lain-lain.

4.3.3.4. Analisis Regresi Linier Model Jalur III

1. Hasil Analisis Regresi Linier

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Public Service Motivation*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Tabel 4.20 hasil Regresi Linier Model Jalur dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*):

Tabel 4.19

Hasil Regresi Linier Model Jalur Metode OLS

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	Probabilitas
Konstanta	0,608	3,173	0,002
<i>Public Service Motivation</i> (X_1)	0,400	4,813	0,000
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z_1)	0,163	2,072	0,040
Kepuasan Kerja (Z_2)	0,312	3,336	0,001
R^2 : 0,637			
Adjusted R^2 : 0,629			
F-statistik : 78,848, Sig. = 0,000			
N : 139			
Variabel Dependen (Y): Kinerja Pegawai			

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

2. Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,608 + 0,400X + 0,163Z_1 + 0,312Z_2$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh *Public Service Motivation*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah :

- a. Konstanta = 0,608

Konstanta sebesar 0,608, artinya, jika *Public Service Motivation* (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (Z_1), dan Kepuasan Kerja (Z_2) tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen (Y) akan sebesar 0,608.

b. Koefisien regresi *Public Service Motivation* terhadap Kinerja = 0,400

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika *Public Service Motivation* (X_1) meningkat, maka Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

c. Koefisien regresi *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja = 0,163

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika *Organizational Citizenship Behavior* (Z_1) meningkat, maka Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

d. Koefisien regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja = 0,312

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kepuasan Kerja (Z_2) meningkat, maka Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian Pengaruh Variabel *Public Service Motivation* (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen (Y).

H_3 : *Public Service Motivation* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $t_{hitung} = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung}

$(0,000) < Level\ of\ Significant\ (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Public Service Motivation* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen (Y).

a. Pengujian Pengaruh Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen (Y).

H_4 : *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $t_{hitung} = 0,041$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} ($0,041$) $< Level\ of\ Significant\ (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen (Y).

b. Pengujian Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Z_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen (Y).

H_5 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{hitung} = 0,001$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} ($0,001$) $< Level\ of\ Significant\ (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen (Y).

4.3.3.5. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis menunjukkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t -hitung $(0,000) < Level\ of\ Significant\ (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Public Service Motivation* (X) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z_1) pada pegawai Pemerintahan Kabupaten Sragen. Oleh karena itu, **Hipotesis 1 diterima.**

2. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis menunjukkan Berhasil olah data diperoleh nilai probabilitas t -hitung $(0,000) < Level\ of\ Significant\ (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Public Service Motivation* (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z_2) pada pegawai Pemerintahan Kabupaten Sragen. Oleh karena itu, **Hipotesis 2 diterima.**

3. Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis menunjukkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t -hitung $(0,000) < Level\ of\ Significant\ (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Public Service Motivation* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen (Y). Oleh karena itu, **Hipotesis 3 diterima.**

4. Pengujian Hipotesis 4

Pengujian hipotesis menunjukkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t -hitung $(0,041) < Level\ of\ Significant\ (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z_1)

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen (Y). Oleh karena itu, **Hipotesis 4 diterima**.

5. Pengujian Hipotesis 5

Pengujian hipotesis menunjukkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t-hitung $(0,001) < \text{Level of Significant } (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen (Y). Oleh karena itu, **5 diterima**.

4.2.6. Pengujian Hipotesis Analisis Jalur

a. Pengujian Pengaruh langsung atau tidak Langsung *Public Service Motivation* (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z_1).

H_6 : Diduga Lebih besar pengaruh secara langsung (*Public Service Motivation* terhadap kinerja karyawan) melalui *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi *Public Service Motivation* langsung sebesar 0,400 koefisien regresi pengaruh tidak langsung sebesar yaitu $0,651 \times 0,163 = 0,106$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, Oleh karena itu **Ho ditolak atau Ha diterima**, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain *Public Service Motivation* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai tidak melalui Kepuasan Kerja.

b. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung *Public Service Motivation* (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui *Organizational Citizenship Behavior* (Z_2).

H_7 : Diduga Lebih besar pengaruh secara langsung (*Public Service Motivation* terhadap terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja).

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi *Public Service Motivation* langsung sebesar 0,400 koefisien regresi pengaruh tidak langsung sebesar yaitu $0,772 \times 0,312 = 0,241$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, Oleh karena itu **Ho ditolak atau Ha diterima**, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain *Public Service Motivation* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai tidak melalui *Organizational Citizenship Behavior*.

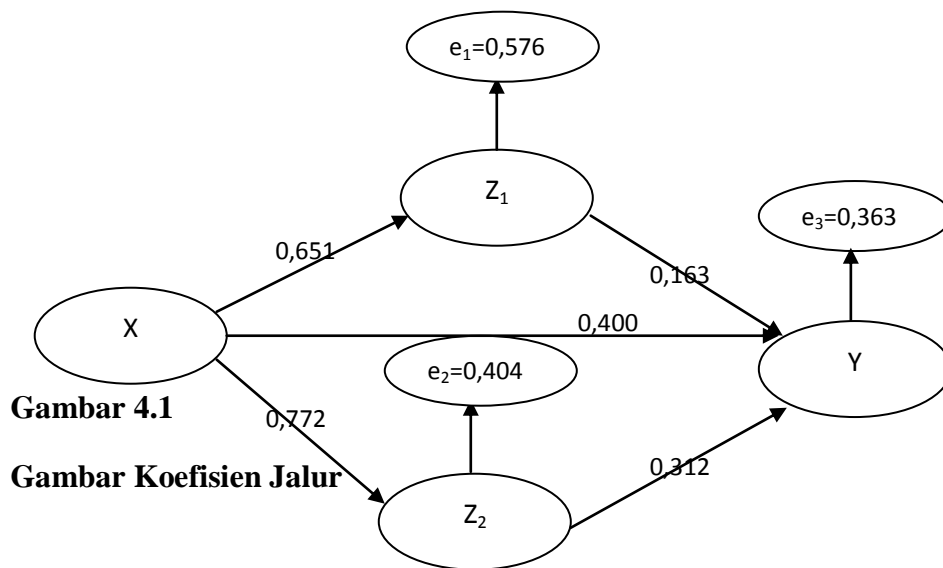
4.3.3.5. Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,637, artinya variabel Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen dapat dijelaskan oleh yaitu *Public Service Motivation*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kepuasan Kerja secara serentak sebesar 63,7%, sedangkan sisanya sebesar 36,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya kompensasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan lain-lain.

4.3.3.6. Gambar Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat digambarkan model jalur penelitian:



Gambar 4.1

Gambar Koefisien Jalur

Tabel 4.20 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Public Service Motivation</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Terbukti
H2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Public Service Motivation</i> terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Public Service Motivation</i> terhadap kinerja	Terbukti
H4	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap kinerja	Terbukti
H5	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja	Terbukti
H6	Lebih besar pengaruh secara langsung <i>Public Service Motivation</i> terhadap kinerja karyawan melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .	Terbukti
H7	Lebih besar pengaruh secara langsung <i>Public Service Motivation</i> terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	Terbukti

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *PSM* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *OCB*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *PSM* memiliki hubungan yang positif terhadap *OCB*. *PSM* sebagai motivasi kerja akan berdampak pada *OCB* pegawai di tempat kerja yang dapat diwujudkan dalam bentuk perilaku altruisme, loyalitas terhadap organisasi, atau kesetiaan dan pengabdian terhadap bangsa dan negara (Ardadi, dkk., 2014:22).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu dengan responden yang sama, yaitu pegawai Pemerintah Kab. Sragen, menyatakan bahwa *PSM* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* Melalui kepuasan kerja. Pada dimensi altruisme perilaku warga organisasi berarti bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan memiliki keinginan yang meningkat untuk membantu rekan kerja dengan masalah dalam pekerjaan mereka. dimensi kepatuhan menunjukkan bahwa karyawan yang lebih puas dalam pekerjaan mereka, semakin besar tingkat peran ekstra yang akan mereka mainkan dalam pekerjaan mereka di luar kinerja minimum yang diharapkan (Sinto & Joko, 2011:388).

PSM dan *OCB* yang ada pada diri pegawai pemerintah daerah masih terbilang tinggi, terlihat dari rata-rata nilai yang diberikan oleh pegawai terhadap pertanyaan mengenai *PSM* dan *OCB*. Seseorang dengan *OCB* yang tinggi akan memiliki rasa seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara

aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.

4.4.2. Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *PSM* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Pemerintah Kab. Sragen memiliki *PSM* yang tinggi terhadap kepuasan kerja, artinya mereka percaya memiliki kemampuan yang dapat digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat *PSM* yang tinggi akan memiliki kepuasan tersendiri di dalam bekerja karena secara tidak langsung ikut mendukung dan terlibat dalam perubahan atau reformasi birokrasi di tubuh pemerintah (Ardadi, dkk., 2014:14). Kepuasan kerja dapat diperoleh ketika seorang karyawan merasa bahwa pekerjaannya memberinya rasa pertumbuhan dan aktualisasi diri mereka cenderung mencapai hasil yang memuaskan dan dengan demikian akan mencapai kepuasan dari pekerjaan mereka.

Seorang pegawai yang memiliki tingkat *PSM* yang tinggi akan cenderung puas atas pekerjaannya dan berkinerja baik, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang juga melibatkan Pegawai sektor pemerintahan sebagai responden penelitiannya, penelitian tersebut menyatakan bahwa *PSM* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Dian, 2013:59).

Dengan menjadikan nilai-nilai (core) inti pegawai sebagai motivasi dalam bekerja, pegawai memiliki kepuasan tersendiri di dalam bekerja karena secara tidak

langsung ikut mendukung dan terlibat dalam perubahan atau reformasi birokrasi di tubuh pemerintah khususnya yang terjadi di BPS sebagai pelopor data statistik terpercaya untuk semua.

4.4.3. Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *PSM* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Pemerintahan Kabupaten Sragen memiliki *PSM* terhadap kinerja yang cukup tinggi, hal ini terlihat dari respon pegawai terhadap pertanyaan yang diberikan berkaitan dengan *PSM*, mereka memberikan nilai yang cukup tinggi pada setiap pertanyaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *PSM* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pemberian pelayanan kepada masyarakat oleh sektor publik amat ditentukan oleh aparatur negara sebagai pihak pemberi layanan. Terdapat motivasi intrinsik yang ditemukan pada pegawai yang bekerja disektor public. Dimana, para pegawai tersebut lebih mementingkan memberikan pelayanan publik dibandingkan harapan atas imbalan ekonomis (Dian, 2013:59).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *PSM* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *PSM* yang dimiliki oleh pegawai termasuk cukup tinggi. Berdasarkan analisis, rata-rata pegawai mengisi pernyataan dalam kuesioner sebesar 3,71 dalam skala 4, hal tersebut menunjukkan bahwa *PSM* pada pegawai Pemerintahan Kabupaten Sragen Cukup tinggi.

Motivasi pelayanan publik yang positif tentu saja akan melahirkan pekerja atau pegawai yang kompeten dan berdedikasi tinggi terhadap tugas dan kewajibannya, serta dapat meningkatkan prestasi kerja (Liza, 2016:4).

4.4.4. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Sragen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *OCB* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *OCB* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Antonio, dkk., 2016:71).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *OCB* memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. *OCB* mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja. Hal tersebut dapat dilakukan melalui seminar ataupun pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan *OCB* (Mery, 2016:71).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel *OCB* memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Apabila *OCB* pada diri karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Eeman, 2016:780).

Seseorang yang memiliki *OCB* tinggi akan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk perusahaan. Organisasi akan berhasil apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra, seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.

4.4.5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Pemberian fasilitas yang cukup baik, sikap atasan kepada bawahan, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, honor dan bonus dan beberapa alasan lainnya secara simultan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Irham, 2016:20).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan (Mukaffi, 2016:56).

Seseorang yang memiliki kepuasan kerja mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasankerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan. Kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan (Trisni, 2016:104).

4.4.6. Terdapat Pengaruh Lebih Besar secara Langsung *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada Pemerintahan Kabupaten Sragen

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, diketahui bahwa lebih besar pengaruh secara langsung variabel *PSM* terhadap kinerja pegawai melalui *OCB* dan kepuasan kerja. Artinya variable *OCB* dan kepuasan kerja tidak efektif untuk menjadi variabel intervening hubungan antara *PSM* terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa diperoleh koefisien regresi *Public Service Motivation* langsung sebesar 0,400 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,651 \times 0,163 = 0,106$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain *Public Service Motivation* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai tidak melalui *Organizational Citizenship Behavior*.

Karyawan potensial yang ingin melayani publik harus diidentifikasi dan disediakan dengan baik insentif yang tepat dan konteks kelembagaan yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk melayani orang lain. Dengan demikian, perekrutan karyawan berdasarkan motif mereka untuk melayani publik sangat diperlukan (Bright, 2007:361).

Dalam penelitian sebelumnya Tingkat *OCB* yang ada di organisasi pemerintahan tidak lebih besar jika dibandingkan dengan motivasi pelayanan publik. Dikaitkan dengan aspek gender, terdapat perbedaan pengaruh aspek motivasional terhadap kinerja organisasional. Dipahami karena jumlah pegawai pemerintah daerah yang cukup

besar serta ada pembagian tugas yang jelas diantara mereka, sehingga masing-masing pegawai hanya akan melakukan pekerjaan yang berada dalam tugas pokok dan fungsinya. Kondisi ini menimbulkan rendahnya tingkat OCB yang dimiliki oleh pegawai pemerintah daerah.

4.4.7. Terdapat Pengaruh Lebih Besar secara Langsung *Public Service Motivation* terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja pada Pemerintahan Kabupaten Sragen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sesuai dengan hasil penelitian terdahulu bahwa *Public Service Motivation* berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai tidak melalui *Organizational Citizenship Behavior* (Ahmed, dkk., 2015:40). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa *PSM* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai (Liza, 2016:24).

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa diperoleh koefisien regresi *Public Service Motivation* langsung sebesar 0,400 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,772 \times 0,312 = 0,241$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain *Public Service Motivation* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai tidak melalui Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa *Public Service Motivation* berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai tidak melalui Kepuasan Kerja (Ardadi, dkk., 2014:13). *Public Service Motivation* memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja (Trisni, 2016:103). Dalam memberikan pelayanan pada

masyarakat, pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan yang positif, kreatif, dan inovatif dalam memberikan pelayanan pada masyarakat tanpa perlu diawasi, dengan demikian pegawai akan mencapai tingkatan hasil kinerja melebihi standar yang telah ditentukan (Xiaohua, 2008:2).

Terdapat motivasi intrinsik yang ditemukan pada pegawai yang bekerja disektor publik, yakni *PSM*. Dimana, para pegawai tersebut lebih mementingkan memberikan pelayanan publik dibandingkan harapan atas imbalan ekonomis. Seorang pegawai yang memiliki tingkat *Public Service Motivation* yang tinggi akan cenderung puas atas pekerjaannya dan berkinerja baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. *Public Service Motivation* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Pemerintahan Kabupaten Sragen.
2. *Public Service Motivation* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pemerintahan Kabupaten Sragen.
3. *Public Service Motivation* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Kabupaten Sragen.
4. *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Kabupaten Sragen.
5. Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Kabupaten Sragen.
6. Terdapat pengaruh yang lebih besar secara langsung *Public Service Motivation* terhadap kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Pemerintahan Kabupaten Sragen.
7. Terdapat pengaruh yang lebih besar secara langsung *Public Service Motivation* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Pemerintahan Kabupaten Sragen

5.2. Saran

5.2.1. Bagi Pegawai Secara Pribadi

- 1) Pegawai harus tetap mempertahankan prestasi yang ada dan harus selalu menjaga hubungan baik antar unit kerja sendiri maupun instansi lain guna mencapai efektivitas dan efisiensi.
- 2) Pegawai harus lebih tertarik dalam membuat kebijakan publik, selalu mendukung dan terlibat dalam perubahan atau reformasi birokrasi di tubuh pemerintah.
- 3) Pegawai harus berkompeten dan berdedikasi tinggi terhadap tugas dan kewajibannya kepada pengguna layanan.
- 4) Pegawai harus menjunjung tinggi tanggung jawab dalam pekerjaannya dan mengutamakan pelayanan terbaik kepada masyarakat.
- 5) Pegawai harus selalu memberikan situasi yang kondusif di lingkungan kerja.
- 6) Pegawai harus mampu memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan jika dibutuhkan demi kepentingan sosial.
- 7) Pegawai harus memiliki perasaan yang positif, kreatif, dan inovatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

5.2.2. Bagi Atasan dan Pihak Pemerintah Daerah

- 1) Kepala bagian/supervisi harus dapat menjadi contoh bawahannya, bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif antar pegawai.
- 2) Kepala bagian/supervisi harus selalu memotivasi pegawai dalam mendukung dan terlibat dalam perubahan atau reformasi birokrasi dalam pembuatan kebijakan publik.

- 3) Kepala bagian/supervisi disarankan untuk memberikan pemahaman dan melakukan pemantauan yang berkesinambungan terhadap pegawai melalui motivasi pelayanan publik.
- 4) Seluruh anggota pegawai Pemerintahan Kabupaten Sragen harus dapat mempertahankan prestasi yang telah didapat dari berbagai pihak, dengan terus meningkatkan kualitas pelayanan publik.
- 5) Kepala bagian/supervisi juga memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola insentif pegawai agar selalu menjunjung tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan
- 6) Kepala bagian/supervisi mengadakan rapat secara berkala untuk meningkatkan motivasi pegawai khususnya tentang pelayanan publik dan kebijakan publik agar lebih efektif dalam melakukan pekerjaan.
- 7) Kepala bagian/supervisi harus lebih dekat dengan bawahannya agar pegawai dapat dengan nyaman untuk meluapkan apa yang sedang dirasakan terkait pekerjaan.

5.2.3. Bagi Penelitian Selanjutnya

- 1) Penelitian selanjutnya harus dapat menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Misalnya variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi.
- 2) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjelaskan hal-hal yang dapat memengaruhi *OCB* atau kepuasan kerja melalui variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Misalnya seperti kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan penempatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, M.S.M, dan Filadelvo L-C. (2015). Public Service Motivation and Organizational Performance in Mexico: Testing the mediating effects of Organizational Citizenship Behaviors. *International Journal Of Public Administration*, Vol. 39 No.1 (40-45).
- Antonio, C. Dan Flavio, U. (2016). The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. *Journal of Management Development*, Vol. 35 No. 6, 2016 pp. 735-746.
- Ardadi, W., Netania, E., Raditya, P. (2014). Pengaruh Public Service Motivation terhadap job satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Badan Pusat Statistik. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 5 no. 1.
- Azwar, S. (1997). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bohlander, G., dan Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource Management*. Edisi kelima belas. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Bright, L. (2007). Does person-organization fit mediate the relationship between public service motivation and the job performance of public employees?. *Review of Public Personnel Administration*, 27(4), 361–379.
- Camp (1993). Assessing the Effects of Organizational Commitment and Kepuasan kerja on Turnover: An Event History Approach. *The Prison Journal* 74: 3: 279-305. Copyright owned by Sage Publications, INC
- Colquitt, et All. (2013). *Organizational Behavior: Improving Performance and commitment in the workplace*. Edisi ketiga. McGraw-Hill International Edition.
- Crewson, P.E. (1997). Public Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence And Effect. *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 7 No.4, pp. 499-518.
- David, A.F dan Thomas, L-P.T. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB). *Management Decision*, Vol. 46 No. 6, 933-947.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management Thirteenth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Dian, P.N. (2013). Pengaruh Public Service Motivation terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Perpustakaan Pusat UGM*.
- Eeman, B., Rabindra K. (2016). Impact of organizational citizenship behavior on job performance in Indian healthcare industries The mediating role of social capital.

International Journal of Productivity and Performance Management. Vol. 66
No. 6, pp. 780-796.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gideon, S., Djastuti, I., Rahardjo M. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Giedeon, S., Indi, D., Mudji R. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organization*. Edisi ketujuh. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hariandja (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hassanreza, Z., Keyvan, S. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior of teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 5, 998-1003.
- Irham, F. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ivancevich, John, M, dkk. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi` jilid 1 dan 2*. Jakarta : Erlangga
- Jacobson, Willow S. (2011). "Creating a Motivated Workforce: How Organizations Can Enhance and Develop Public Service Motivation (PSM)". *Public Personnel Management*, Vol.40 No.3, pp.215-238.
- Keban, T.Y. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kim, S. (2006). Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea. *Journal of Public Administration*, Vol. 27. No. 8 pp. 722-740.
- Kreitner, R. dan Angelo, K. (2001). *Organizational Behavior*. Edisi kelima. Irwin McGraw-Hill.
- Kreitner, R. dan Angelo, K. (2014). *Organizational behavioral*. Edisi kesepuluh. Boston: McGraw-Hill.
- Kuncoro, M. (2001). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonom*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Unit Percetakan AMP YKPN.

- Kuo-Tai, C. (2015). Public service motivation and job performance in public utilities: An investigation in a Taiwan sample. *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 28 No. 4/5, pp. 352-370.
- Liza, A., Agus, H., Wayu, E.Y. (2016). Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap Pegawai Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Tanjung Pinang. *Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang*.
- Maddala, G.S. (1992). *Introduction to Econometrics*. Edisi kedua. New York: Macmillan Publishing Company.
- Mangkunegara, P.A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maria, Z., dkk. (2014). Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *Journal of Management Development*.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert I dan Jackson, Joseph H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba empat.
- Mery, N., Bambang, S., Ika, R. (2016). “Pengaruh Komitmen dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 38 No. 2 hal. 71-78.
- Moorhead, G., dan Griffin, W.R. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moslem, S., Ghotlash, A. (2011). The Relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad university – first district branches, in order to provide the appropriate model. *International Journal of Public Sector Management*.
- Mukaffi, Z. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.
- Naff, Katherine, C., John, C. (1999). Workingfor America: Does Public Service Motivation Makea Difference? *Review of Public Personnel Administration* 19 (4): 5-16.1999.
- Nicola, B. (2012). Experimental Evidence on the Relationship between Public Service Motivation and Job Performance. *Public Administration Review*, Vol. 73, Iss. 1, pp. 143–153.

- Nicolai, P. (2014). *Public service motivation and performance: a critical perspective*. Centre of Competence for Public Management University of Bern, Switzerland, Vol. 2(1): 57-79.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2011). Pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Perry, J.L. (1996). Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, Vol. 6, No. 1, pp. 5-22.
- Perry, J.L. dan Wise, R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, Vol. 50 No. 3, pp. 367-73.
- Riduwan, dkk. (2011). *Cara Mudah Belajar SPSS Versi 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*, Edisi kesatu, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P. dan Timothy, A.J. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*. Edisi kelima belas. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S.P. dan Judge, A.T. (2017), *Organizational Behavior*, Edisi kelima belas, England: Pearson.
- Robbins,S.P. dan Judge. (2015) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. dan Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A skill building approach*, Edisi keenam, United Kingdom: John Wiley and Sons.
- Shafazawana, Mohamed, T., Cheah, Y.Y. (2016). Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors.
- Silvita, A. (2014). Alasan sejumlah karyawan pekerjaan wanita. *Kompas: Lifestyle, Dunia kerja*.
- Sinto, S., Joko, S. (2013). A Test of Model of the Relationship between Public Service Motivation, Job Satisfaction and Organization Citizenship Behavior. *Society of Interdisciplinary Business Research*, Vol 2(1).
- Snell, S., dan Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resources*. Edisi keeam, England: Pearson.
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2012), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta: bandung.

- Tjiptoherijanto, Prijono. (2001). *Proyeksi Penduduk, Angkatan Kerja, Tenaga Kerja, dan Peran Serikat Pekerja dalam Peningkatan Kesejahteraan*. Edisi kedua puluh tiga. Majalah Perencanaan Pembangunan.
- Trisni, W. (2016). Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai di puskesmas rawat inap kota Yogyakarta.
- Weihui, F., Satish, P., Deshpande. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *J Bus Ethics*, 124:339–349.
- Whiting, S.W., P.M. Podsakoff, & J.R. Pierce. (2008). The effects of the task performance, helping, voice, and organizational loyalty on performance appraisal ratings. *Journal of Applied Psychology*. 93 (1): 125-39.
- Wright, E.B. (2007). Public Service and Motivation: Does Mission Matter?. *Journal of Public Administration Research and Theory, Administration & Society, Review of Public Personnel Administration, and American Review of Public Administration*.
- Xiaogang, C. (2015). Public service motivation and job satisfaction, organizational citizenship behavior An empirical study based on the sample of employees in Guangzhou public sectors. *Chinese Management Studies*, Vol. 6 No. 2, pp. 330-340.
- Xiaohua, L (2008). An Empirical Study on Public Service Motivation and the Performance of Government Employee in China. *Canadian Sosial Science*, Vol. 4, No. 2.
- Zeinabadi, H., Salehi. (2011). Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Journal of Applied Psychology*.
- Zita, P.V. (2015). *Public Service Motivation (PSM) Pegawai pada Kantor Kecamatan Toapaya Kabupaten Bintan*. Naskah Publikasi. *Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjung Pinang*.

**Lampiran 1:
Kuesioner Penelitian**

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Pegawai Pemerintahan Kab. Sragen

Di Tempat

Assalamu'alaikum, Wr, Wb.

Bapak/Ibu/Sdr/I yang saya hormati dalam rangka penelitian tugas akhir, maka dengan ini saya, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk memberikan tanggapan dan jawaban dari kuesioner yang saya lampirkan dengan judul “Pengaruh *Public Service Motivation* terhadap kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan sangat berarti bagi saya, dan untuk selanjutnya akan menjadi masukan yang bermanfaat bagi hasil penelitian yang saya lakukan. Kuesioner ini murni bertujuan untuk penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir dan bukan untuk keperluan dan tujuan lainnya.

Demikianlah surat permohonan ini, atas kesedian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr, Wb.

Hormat saya,

Dyah Elsiyana Nurlita

Identitas Responden

- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Umur : < 30 tahun 36-40 tahun
 31-35 tahun >40 tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA
 Diploma (D1/D2/D3)
 S1
 S2/S3
- Lama Bekerja : >1 tahun
 1-5 tahun
 6-10 tahun
 >10 tahun

PETUNJUK : Silahkan beri tanda silang (X/√) pada salah satu kolom “Skala Pengukuran” dari 1 sampai 4 pada setiap pertanyaan yang terdapat pada kuisioner dibawah ini sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu / saudara/i alami jawaban dinyatakan dengan :

SS = Sangat Setuju (4)

S = Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

1. Kinerja (Y)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			S S	S	T S	ST S
1.	Orientasi Pelayanan	1. Saya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat				
		2. Saya siap siaga jika dibutuhkan oleh orang-orang di lingkungan kerja				

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
2.	Integritas	3. Saya menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam pekerjaan saya				
		4. Saya mengerjakan kebenaran walaupun ada resiko yang akan saya dapat				
3.	Komitmen	5. Saya bekerja dengan maksimal agar tujuan organisasi dapat tercapai				
		6. Saya lebih mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi				
4.	Disiplin	7. Saya sanggup mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan dinas				
		8. Saya siap untuk menerima konsekuensi jika melanggar dan dijatuhi hukuman disiplin				
5.	Kerja sama	9. Saya senang bekerjasama dengan unit kerja sendiri maupun instansi lain guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab				
		10. Saya selalu menjaga hubungan baik antar unit kerja sendiri maupun instansi lain guna mencapai keberhasilan sebesar-besarnya				
6.	Kepemimpinan	11. Saya sanggup memberikan pengarahan pada bawahan/pegawai baru sesuai tugas masing-masing guna mencapai tujuan organisasi				
		12. Saya sanggup menjadi teladan yang baik guna menjadi motivasi untuk pegawai lainnya				

2. Public Service Motivation (X1)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1.	<i>Attraction to public policy making</i>	1. Saya tertarik pada hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja				
		2. Saya tertarik dalam membuat kebijakan public				
2.	<i>Commitment to public interest and</i>	3. Saya memberikan pelayanan semaksimal mungkin karena merupakan prioritas				

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
	<i>civic duty</i>	4. Saya bekerja dengan tulus dan mendahulukan kepentingan sosial				
3.	<i>Compassion</i>	5. Saya tetap sabar melayani masyarakat dan merasakan keadaan emosional orang lain				
		6. Saya merasa simpatik dan mencoba menyelesaikan masalah yang ada dalam masyarakat				
4.	<i>Selfsacrifice</i>	7. Saya siap untuk berkorban jika demi kebaikan masyarakat				
		8. Program pelayanan dalam masyarakat lebih berarti bagi saya daripada pencapaian pribadi				

9. Organizational Citizenship Behavior (Z1)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	T S	ST S
1.	<i>Altruism</i>	1. Saya membuat saran inovatif untuk meningkatkan unit kerja saya				
		2. Saya membantu pegawai lain jika ada yang tidak hadir				
		3. Saya mengorientasikan orang-orang baru meskipun tidak diminta				
2.	<i>Conscientiousness</i>	4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat				
		5. Saya datang lebih awal dari jam kerja				
3.	<i>Courtesy</i>	6. Saya sanggup memberikan informasi kepada karyawan lain yang sebenarnya bukan tanggung jawab saya				
		7. Saya dapat membantu memberikan solusi kepada pegawai lainnya				

4. Kepuasan kerja (Z2)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1.	Gaji	1. Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
		2. Saya merasa puas dengan kesempatan				

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
		kenaikan gaji				
2.	Pekerjaan itu sendiri	3. Pekerjaan saya berarti buat saya				
		4. Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya				
		5. Saya menikmati pekerjaan saya				
3.	Rekan sekerja	6. Saya menyukai bekerja dengan rekan kerja saya				
		7. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya				
		8. Saya merasa nyaman bekerja dengan orang-orang disekitar saya				
4.	Promosi	9. Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya				
		10. Atasan saya memberikan kesempatan kepada karyawna untuk mengeluarkan pendapat				
		11. Atasan saya dapat memahami keadaan bawahannya				
5.	Pekerjaan itu Sendiri	12. Terdapat kesempatan promosi dalam pekerjaan saya				
		13. Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik maka saya akan mendapatkan kesempatan untuk promosi				
		14. Saya merasa puas dengan kesempatan promosi yang ada				

Lampiran 2
Tabulasi Data Mentah

1. Variabel Kinerja Pegawai

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3,58
4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3,67
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3,17
3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3,25
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3,17
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3,83
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3,50
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3,58
3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3,50
4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3,50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3,50
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3,50
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3,75
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3,58
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3,50
4	3	3	2	3	1	1	1	3	2	3	4	2,50
3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3,42
1	3	1	4	1	1	4	3	3	2	4	2	2,42
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3,42
3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3,42
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,83
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3,58
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3,75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00

3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3,42
3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3,58
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3,33
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3,75
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3,75
3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3,42
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3,25
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3,25
4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3,75
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3,33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3,58
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3,25
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3,33
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3,17
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,75
3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3,67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3,58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3,42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3,58
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3,42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3,50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3,75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3,42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3,50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3,17
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3,17
3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3,50
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y
3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3,67
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3,83
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3,67
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3,75
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3,83
3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3,33
4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3,50
4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3,58
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,67
3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3,58
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3,33
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3,75
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3,75
3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3,42
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3,25
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3,25
4	4	4	2	3	4	4	2	2	4	4	4	3,42
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3,33
4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3,50

3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3,58
3	3	3	4	4	2	4	4	4	2	2	4	3,25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3,25
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3,33
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3,17
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,75
3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3,67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3,42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3,50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3,42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00

2. Public Service Motivation

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	3	4	3	4	3	4	3	3,50
4	3	4	3	4	3	4	4	3,63
3	3	3	3	4	3	4	3	3,25
3	3	3	3	3	3	4	3	3,13
3	3	3	3	4	3	4	3	3,25
4	4	4	2	4	4	4	4	3,75
4	3	4	3	4	3	4	3	3,50
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	4	3	3	3,13
4	3	4	3	4	3	4	3	3,50
3	3	3	3	3	4	3	3	3,13
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	3	4	3,88
4	2	4	2	4	2	4	3	3,13
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00

4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	3	4	3	3	3,63
3	4	2	2	1	2	3	3	2,50
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
2	2	2	4	3	3	4	3	2,88
4	4	4	4	4	3	4	4	3,88
4	4	4	3	4	4	4	4	3,88
3	4	4	4	4	4	4	4	3,88
3	4	4	4	4	4	3	4	3,75
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	4	4	4	4	4	4	3,75
3	4	4	4	4	4	4	4	3,88
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	4	3	3	4	4	4	4	3,63
3	4	3	4	4	4	4	3	3,63
4	4	3	4	4	4	4	4	3,88
4	4	3	4	4	4	4	4	3,88
4	4	3	4	4	4	4	3	3,75
4	4	3	4	4	4	4	3	3,75
3	4	3	4	4	4	4	3	3,63
4	3	3	3	3	3	3	3	3,13
4	3	3	3	3	3	2	4	3,13
4	2	4	4	4	4	2	4	3,50
4	3	3	3	3	3	4	4	3,38
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	2	4	3,75
4	2	4	4	4	2	4	4	3,50
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	3	4	4	4	4	3,88
4	4	4	4	4	4	3	4	3,88
4	4	3	3	4	4	4	3	3,63
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00

4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	3	3	3	3	3	3,38
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	3	3	3	3	3	3,38
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	3	3	4	4	3,75
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	3	3	4	4	3,75
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
2	2	2	4	2	3	2	4	2,63
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	4	4	4	4	4	2	3,50
3	3	3	4	3	4	4	3	3,38
4	4	3	4	4	4	4	3	3,75
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	3	4	4	4	4	4	3,88
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X

4	4	4	2	4	4	2	4	3,50
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	3	3	3	4	4	4	3,63
4	3	4	4	4	3	4	4	3,75
4	4	4	3	4	4	4	3	3,75
4	4	4	4	4	4	4	3	3,88
4	3	3	3	2	3	4	3	3,13
4	4	3	3	4	4	4	4	3,75
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	3	4	3	4	4	4	4	3,75
4	4	3	4	4	4	4	4	3,88
4	4	3	4	4	4	4	4	3,88
4	4	3	4	4	4	4	3	3,75
4	4	3	4	4	4	4	3	3,75
3	4	3	4	4	4	4	3	3,63
4	3	3	3	3	3	3	3	3,13
4	3	3	3	3	3	2	4	3,13
4	2	4	4	4	4	2	4	3,50
4	3	3	3	3	3	4	4	3,38
4	2	4	4	4	4	4	2	3,50
4	4	4	4	4	4	2	4	3,75
4	2	4	4	4	2	4	4	3,50
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	3	4	4	4	4	3,88
4	4	4	4	4	4	3	4	3,88
4	4	3	3	4	4	4	3	3,63
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	3	3	3	3	3	3,38
3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	3	3	3	3	3	3,38
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00

3. *Organizational Citizenship Behavior*

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	3	4	3	4	3	4	3,57
4	4	4	3	3	3	4	3,57
4	4	1	3	3	2	3	2,86
4	4	1	3	3	2	3	2,86
4	4	1	3	3	2	3	2,86
4	4	2	2	2	3	4	3,00
4	3	4	3	4	3	4	3,57
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	3	4	3	3,71
4	3	4	3	4	4	3	3,57
4	4	4	4	4	4	3	3,86
4	4	4	4	3	4	4	3,86
2	2	3	3	3	4	4	3,00
4	4	3	4	3	4	4	3,71
3	4	3	4	4	4	4	3,71
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	2	4	4	4	3,71
3	3	1	3	1	3	4	2,57
4	4	4	4	4	4	4	4,00
2	2	2	4	3	3	4	2,86
4	4	3	4	4	4	4	3,86
4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	4	4	4	4	4	3	3,71
4	4	4	4	4	4	3	3,86
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	3	4	4	4	4	4	3,86
3	4	4	4	4	4	3	3,71
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	2	2	4	2	2	4	2,86
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	3	4	4	4	3,86
4	4	4	3	4	4	4	3,86
4	4	4	3	4	4	4	3,86

4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	3	4	4	4	3,86
4	4	4	3	4	4	4	3,86
4	4	4	4	2	4	4	3,71
4	4	4	4	4	2	4	3,71
4	2	2	2	2	2	2	2,29
4	4	4	4	4	3	4	3,86
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	2	4	4	4	4	4	3,71
2	2	2	4	2	2	2	2,29
4	4	2	4	2	2	4	3,14
4	2	4	4	2	2	4	3,14
4	2	2	4	4	2	4	3,14
4	3	3	4	4	4	4	3,71
4	3	4	4	4	4	4	3,86
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	2	4	3,71
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3,00
Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1
3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	3	3	3	3,57
4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	3	3	3	3,57
4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	4	4	3	3	4	3	3,43

3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
2	2	2	4	4	4	4	3,14
3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	2	3	3	2	3	2,71
4	4	4	3	4	3	4	3,71
3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	2	2	4	4	4	4	3,43
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	2	4	4	4	4	4	3,71
4	4	4	4	4	4	2	3,71
4	4	4	4	3	3	3	3,57
Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1
4	4	2	4	4	2	4	3,43
3	3	2	3	3	3	3	2,86
3	4	4	4	4	4	4	3,86
4	4	3	3	3	4	4	3,57
4	2	4	4	4	4	4	3,71
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	2	3	3	2	4	3,14
3	4	2	4	4	2	4	3,29
4	4	2	4	4	2	2	3,14
4	4	4	4	4	2	4	3,71
4	4	4	3	4	4	4	3,86
4	4	4	3	4	4	4	3,86
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	3	4	4	4	3,86
4	4	4	3	4	4	4	3,86
4	4	4	4	2	4	4	3,71
4	4	4	4	4	2	4	3,71
4	2	2	2	2	2	2	2,29
4	4	4	4	4	3	4	3,86
2	4	2	4	4	2	4	3,14
4	2	4	4	4	4	4	3,71
4	2	2	4	4	2	2	2,86
4	4	4	4	4	4	4	4,00

4	2	4	4	2	2	4	3,14
4	2	2	4	4	2	4	3,14
4	3	3	4	4	4	4	3,71
4	3	4	4	4	4	4	3,86
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	2	4	3,71
4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3,00
Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1
3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	4	4	3	3	3	3,57
4	4	4	4	4	4	4	4,00

4. Kepuasan kerja

Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2.6	Z2.7	Z2.8	Z2.9	Z2.10	Z2.11	Z2.12	Z2.13	Z2.14	Z2
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3,57
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3,50
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3,64
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3,21
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3,21
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3,21
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	3,57
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3,50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00

4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3,57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,71
4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3,43
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,79
4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,71
4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,71
1	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2,50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3,21
3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3,50
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,86
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,93
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3,71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,79
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2.6	Z2.7	Z2.8	Z2.9	Z2.10	Z2.11	Z2.12	Z2.13	Z2.14	Z2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,7
4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3,5
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3,7
4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3,6
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,9
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3,7
4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3,5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3,7
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3,7
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,7
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3,8
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,8
4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3,2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3,8
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3,5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,9
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2.6	Z2.7	Z2.8	Z2.9	Z2.10	Z2.11	Z2.12	Z2.13	Z2.14	Z2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3,4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3,7
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3,4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3,2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2,9
2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3,1
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3,2
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2,7
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3,5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,1
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3,7
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3,7
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2.6	Z2.7	Z2.8	Z2.9	Z2.10	Z2.11	Z2.12	Z2.13	Z2.14	Z2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3,5
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,9
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3,5
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3,7
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,9

4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3,3 6
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,8 6
4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3,5 7
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0 0
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3,7 1
4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3,6 4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,9 3
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3,7 1
4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3,5 7
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3,7 9
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3,7 9
2	3	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	3,3 6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3,8 6
2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3,5 7
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,8 6
4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3,2 9
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3,8 6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0 0
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3,5 0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0 0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0 0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0 0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0 0
4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	3,6 4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2.6	Z2.7	Z2.8	Z2.9	Z2.10	Z2.11	Z2.12	Z2.13	Z2.14	Z2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3,4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0

Lampiran 3

Uji Validitas dan Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	139	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	139	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25,2950	8,094	,629	,856
X1.2	25,4173	7,651	,619	,857
X1.3	25,4173	7,825	,652	,853
X1.4	25,4245	7,898	,603	,858
X1.5	25,3381	7,501	,762	,840
X1.6	25,3813	7,687	,694	,848
X1.7	25,3669	8,089	,485	,872
X1.8	25,4101	8,041	,593	,859

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	139	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	139	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	21,1871	8,573	,494	,803
Z1.2	21,3741	7,931	,491	,804
Z1.3	21,4604	6,671	,699	,765
Z1.4	21,2806	8,609	,463	,807
Z1.5	21,3453	7,634	,632	,779
Z1.6	21,4964	7,324	,593	,787
Z1.7	21,2518	8,277	,552	,795

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	139	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	139	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z2.1	46,9568	25,578	,508	,918
Z2.2	47,0072	25,587	,610	,913
Z2.3	46,9928	25,790	,487	,918
Z2.4	47,0288	25,492	,623	,913
Z2.5	47,0144	25,261	,654	,912
Z2.6	46,9784	24,775	,722	,909
Z2.7	47,0288	25,014	,718	,910
Z2.8	47,0504	25,092	,698	,910
Z2.9	47,0072	25,181	,691	,911
Z2.10	47,0000	25,232	,683	,911
Z2.11	47,0288	25,564	,591	,914
Z2.12	47,0072	25,254	,657	,912
Z2.13	46,9856	25,188	,640	,912
Z2.14	46,9568	25,100	,686	,911

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	139	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	139	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	38,8705	16,954	,611	,888
Y1.2	38,8633	17,090	,637	,887
Y1.3	38,8633	16,742	,662	,885
Y1.4	38,8273	17,129	,521	,893
Y1.5	38,9281	16,748	,653	,886
Y1.6	38,8201	16,612	,592	,890
Y1.7	38,8058	16,694	,637	,887
Y1.8	38,6978	17,415	,460	,896
Y1.9	38,6835	16,986	,674	,885
Y1.10	38,8417	16,670	,679	,885
Y1.11	38,6619	17,109	,652	,886
Y1.12	38,7770	17,175	,597	,889

Lampiran 4
Karakteristik Responden
Frekuensi

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	74	53,2	53,2	53,2
	Perempuan	65	46,8	46,8	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 tahun	16	11,5	11,5	11,5
	31-35 tahun	30	21,6	21,6	33,1
	36-40 tahun	16	11,5	11,5	44,6
	> 40 tahun	77	55,4	55,4	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Pnddkn

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	25	18,0	18,0	18,0
	Diploma (D1/D2/D3)	12	8,6	8,6	26,6
	S1	83	59,7	59,7	86,3
	S2/S3	19	13,7	13,7	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

LB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 1 tahun	3	2,2	2,2	2,2
	1-5 tahun	16	11,5	11,5	13,7
	6-10 tahun	43	30,9	30,9	44,6
	> 10 tahun	77	55,4	55,4	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Lampiran 5

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	139	2,00	4,00	3,7122	,48521
X1.2	139	2,00	4,00	3,5899	,59967
X1.3	139	2,00	4,00	3,5899	,53586
X1.4	139	2,00	4,00	3,5827	,55035
X1.5	139	1,00	4,00	3,6691	,54359
X1.6	139	2,00	4,00	3,6259	,54205
X1.7	139	2,00	4,00	3,6403	,58986
X1.8	139	2,00	4,00	3,5971	,52086
X	139	2,50	4,00	3,6274	,39619
Z1.1	139	2,00	4,00	3,7122	,52812
Z1.2	139	2,00	4,00	3,5252	,70537
Z1.3	139	1,00	4,00	3,4388	,83506
Z1.4	139	2,00	4,00	3,6187	,54368
Z1.5	139	1,00	4,00	3,5540	,66128
Z1.6	139	2,00	4,00	3,4029	,76820
Z1.7	139	2,00	4,00	3,6475	,56290
Z1	139	2,29	4,00	3,5568	,46006
Z2.1	139	1,00	4,00	3,6619	,62035
Z2.2	139	2,00	4,00	3,6115	,53176
Z2.3	139	2,00	4,00	3,6259	,60521
Z2.4	139	2,00	4,00	3,5899	,53586
Z2.5	139	2,00	4,00	3,6043	,54665
Z2.6	139	1,00	4,00	3,6403	,56475
Z2.7	139	1,00	4,00	3,5899	,53586
Z2.8	139	2,00	4,00	3,5683	,53906

Z2.9	139	2,00	4,00	3,6115	,53176
Z2.10	139	2,00	4,00	3,6187	,53019
Z2.11	139	2,00	4,00	3,5899	,54921
Z2.12	139	2,00	4,00	3,6115	,54521
Z2.13	139	2,00	4,00	3,6331	,56650
Z2.14	139	2,00	4,00	3,6619	,54579
Z2	139	2,50	4,00	3,6156	,38600
Y1.1	139	1,00	4,00	3,4604	,54195
Y1.2	139	3,00	4,00	3,4676	,50076
Y1.3	139	1,00	4,00	3,4676	,54243
Y1.4	139	2,00	4,00	3,5036	,58203
Y1.5	139	1,00	4,00	3,4029	,54798
Y1.6	139	1,00	4,00	3,5108	,61817
Y1.7	139	1,00	4,00	3,5252	,56889
Y1.8	139	1,00	4,00	3,6331	,57915
Y1.9	139	2,00	4,00	3,6475	,49436
Y1.10	139	2,00	4,00	3,4892	,54330
Y1.11	139	2,00	4,00	3,6691	,48735
Y1.12	139	2,00	4,00	3,5540	,51320
Y	139	2,42	4,00	3,5277	,37225
Valid N (listwise)	139				

Lampiran 6

Regresi Linier

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 ^a	,424	,420	,35035

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,392	1	12,392	100,958	,000 ^a
	Residual	16,816	137	,123		
	Total	29,208	138			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,813	,275		2,960	,004		
	X	,756	,075	,651	10,048	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Z1

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,7040	3,8386	3,5568	,29966	139
Std. Predicted Value	-2,846	,940	,000	1,000	139
Standard Error of Predicted Value	,030	,090	,041	,010	139
Adjusted Predicted Value	2,7135	3,8521	3,5567	,29973	139
Residual	-1,17039	,67947	,00000	,34908	139
Std. Residual	-3,341	1,939	,000	,996	139
Stud. Residual	-3,354	1,958	,000	1,002	139
Deleted Residual	-1,17976	,69236	,00001	,35328	139
Stud. Deleted Residual	-3,488	1,978	-,005	1,017	139
Mahal. Distance	,000	8,098	,993	1,118	139
Cook's Distance	,000	,055	,006	,010	139
Centered Leverage Value	,000	,059	,007	,008	139

a. Dependent Variable: Z1

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,596	,593	,24629

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,251	1	12,251	201,964	,000 ^a
	Residual	8,310	137	,061		
	Total	20,562	138			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,888	,193		4,597	,000		
	X	,752	,053	,772	14,211	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Z2

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,7677	3,8958	3,6156	,29795	139
Std. Predicted Value	-2,846	,940	,000	1,000	139
Standard Error of Predicted Value	,021	,063	,029	,007	139
Adjusted Predicted Value	2,7866	3,9072	3,6158	,29757	139
Residual	-,82582	,75847	,00000	,24540	139
Std. Residual	-3,353	3,080	,000	,996	139
Stud. Residual	-3,376	3,109	,000	1,004	139
Deleted Residual	-,83721	,77286	-,00017	,24913	139
Stud. Deleted Residual	-3,513	3,213	,000	1,019	139
Mahal. Distance	,000	8,098	,993	1,118	139
Cook's Distance	,000	,092	,008	,016	139
Centered Leverage Value	,000	,059	,007	,008	139

a. Dependent Variable: Z2

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z2, Z1, X	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,637	,629	,22686

a. Predictors: (Constant), Z2, Z1, X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,174	3	4,058	78,848	,000 ^a
	Residual	6,948	135	,051		
	Total	19,122	138			

a. Predictors: (Constant), Z2, Z1, X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,608	,191		3,173	,002		
	X	,376	,078	,400	4,813	,000	,390	2,565
	Z1	,132	,063	,163	2,072	,040	,437	2,287
	Z2	,301	,090	,312	3,336	,001	,307	3,258

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,6382	3,8418	3,5277	,29702	139
Std. Predicted Value	-2,995	1,058	,000	1,000	139
Standard Error of Predicted Value	,019	,091	,036	,013	139
Adjusted Predicted Value	2,6493	3,8485	3,5275	,29854	139
Residual	-,61300	1,08739	,00000	,22438	139
Std. Residual	-2,702	4,793	,000	,989	139
Stud. Residual	-2,758	4,944	,000	1,011	139
Deleted Residual	-,63885	1,15674	,00021	,23477	139
Stud. Deleted Residual	-2,829	5,443	,002	1,037	139
Mahal. Distance	,009	21,270	2,978	3,254	139
Cook's Distance	,000	,390	,012	,041	139
Centered Leverage Value	,000	,154	,022	,024	139

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7

Uji Asumsi Klasik

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		139	139	139
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0244607	-,0295642	-,0071942
	Std. Deviation	,26351558	,23448015	,20440879
Most Extreme Differences	Absolute	,107	,112	,101
	Positive	,107	,112	,101
	Negative	-,100	-,112	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		1,266	1,317	1,195
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081	,062	,115

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABS_RES1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,065 ^a	,004	-,003	,16865074

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,017	1	,017	,589	,444 ^a
	Residual	3,897	137	,028		
	Total	3,913	138			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: ABS_RES1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,304	,132		2,301	,023
	X	-,028	,036	-,065	-,767	,444

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABS_RES2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,121 ^a	,015	,007	,15814343

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,051	1	,051	2,037	,156 ^a
	Residual	3,426	137	,025		
	Total	3,477	138			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: ABS_RES2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,350	,124		2,826	,005
	X	-,048	,034	-,121	-1,427	,156

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z2, Z1, X	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABS_RES3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,167 ^a	,028	,006	,84584253

a. Predictors: (Constant), Z2, Z1, X

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,759	3	,920	1,285	,282 ^a
	Residual	96,586	135	,715		
	Total	99,345	138			

a. Predictors: (Constant), Z2, Z1, X

b. Dependent Variable: ABS_RES3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,391	,714		,548	,584
	X	,290	,291	,135	,995	,321
	Z1	-,430	,237	-,233	-1,817	,071
	Z2	,087	,337	,040	,259	,796

a. Dependent Variable: ABS_RES3

Lampiran 8

Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN SRAGEN
SEKRETARIAT DAERAH

Jl. Raya Sukowati 255 Telp. (0271) 891025 Psw 233 Fax. (0271) 891297 Sragen
Website <http://www.sragenkab.go.id> dan Email ekonomi@sragenkab.go.id
SRAGEN 57211

SURAT KETERANGAN/IZIN PENELITIAN

Nomor : 500/ 420/005/2018

Berdasarkan permohonan :

Nama : Dyah Elsiyana Nurlita
NIM : 12311180
Program Studi : SI Manajemen
Waktu : 20 Mei s/d 15 Juli
Judul : *Pengaruh Public Service Motivation* terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pemerintahan Kabupaten Sragen.

Dengan ini kami sampaikan bahwa nama tersebut diatas telah melaksanakan penelitian di Bagian Perencanaan Setda Kabupaten Sragen.

Dengan ketentuan :

1. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku.
2. Surat hanya berlaku untuk izin Studi Pendahuluan saja sedangkan untuk Penelitian akan diterbitkan surat berikutnya.
3. Surat izin ini hanya diperlukan untuk kegiatan ilmiah.
4. Surat izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sragen, 15 Mei 2018

An. SEKRETARIS DAERAH
Asisten Perencanaan dan Pembangunan

ub
Kepala Bagian Perencanaan


WISARTO SUDIN, S. Sos, MM

Pembina Tingkat I

NIP. 19660514 198603 1 006

Terbhusan ; Disampaikan Kepada Yth :

-

- Ybs ;

