

## **Hasil Penelitian Bidang Sumber Daya Manusia**

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DENGAN VARIABEL KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA RSU BUNDA DALIMA)**

*Oleh:  
Endang Sugiarti  
Umi Rusilowati*

#### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif.

Teknik sampling yang digunakan proporsionale stratified random sampling dengan sampel sebanyak 85 responden. Adapun alat analisis menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap OCB melalui kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel memediasi antara motivasi dan komitmen organisasi terhadap OCB.

**Kata kunci:** Motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan organization citizenship behaviour (OCB)

#### **PENDAHULUAN**

Sumberdaya manusia sebagai penggerak organisasi, banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (anggotanya). Keikutsertaan sumberdaya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai oleh sumberdaya manusia ditetapkan dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati di dalam perusahaan atau

organisasi. Itu sebabnya banyak kajian yang menarik dalam bidang sumberdaya manusia, yaitu manusia menjadi subjek ataupun objek dalam penelitian. Kemudian, ada hal-hal baru yang dapat dijadikan sumber dalam meningkatkan sumberdaya manusia. Salah satu aspek baru tentang manusia yang diperoleh adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau perilaku kewarganegaraan Karyawan. Mc Shane dan Von Glinow (dalam Andreas 2010:138) menyebutkan bahwa *OCB*

adalah berbagai bentuk kerja sama dan suka menolong orang lain untuk mendukung organisasinya. Sedangkan menurut John (1996) mengemukakan bahwa *OCB* adalah memiliki perilaku suka rela (*extra role behaviour*), perilaku spontan atau tanpa sasaran atau perintah orang, perilaku yang bersifat menolong, dan perilaku informal turut menciptakan keefektifan organisasi. Perilaku dalam membantu orang lain dideskripsikan sebagai keinginan untuk membantu dan bekerja sama dengan karyawan lain. Kepatuhan sebagai warga negara di dalam sebuah organisasi dideskripsikan sebagai kepatuhan karyawan yang bersangkutan terhadap peraturan organisasi tersebut. Untuk itulah, maka pemahaman *OCB* secara mendasar sangat penting dalam organisasi. Karena *OCB* adalah perilaku yang menguntungkan organisasi secara umum, seperti saat karyawan tidak dapat hadir dalam bekerja maka harus memberitahukan sebelumnya kepada organisasi tersebut. *OCB* juga perilaku secara langsung yang menguntungkan bagi individu-individu tertentu dan secara tidak langsung melalui individu tersebut dapat berkontribusi lebih pada perusahaan, misalnya membantu seorang karyawan melaksanakan tugas tertentu.

Untuk meningkatkan *OCB* dalam organisasi, kepuasan kerja seharusnya

penentu utama dalam *OCB* (*Organization Citizenship Behaviour*). Karena, kualitas sumberdaya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Dengan demikian karyawan yang merasa puas akan berbicara positif terhadap organisasinya. Sementara itu, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, pemenuhan harapan penggajian, efektifitas kerja. Menurut P. Cardona (2004:146), kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan *OCB* (*Organization Citizenship Behaviour*).

Di samping kepuasan karyawan, komitmen organisasi juga penentu terciptanya *OCB*. Menurut Steers dan porter (dalam sopiah 2008:155) menyatakan bahwa komitmen adalah kekuatan yang ada pada individu yang melibatkan dirinya dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2007:85) diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting

kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi.

Menurut Van Dyne (dalam Sopiah,2008:140) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan bagian dari *OCB*, karena perilaku ini akan mengarahkan karyawan sehingga tidak bergantung pada tekanan dari pimpinan atau karena adanya sistem *reward* yang telah ditetapkan, tetapi karyawan bekerja karena memiliki kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dari organisasi.

Dampak dari karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan setia dan kemungkinan untuk pindah atau berhenti bekerja sangat kecil. Hal ini akan menguntungkan organisasi karena biaya keluar masuk karyawan yang cukup tinggi tidak akan terjadi. Rumah sakit umum BUNDA DALIMA sebagai perusahaan di bidang jasa, yang diharapkan akan memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap pasien (konsumen). Tentunya didukung oleh tenaga kerja yang memiliki komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dan diharapkan kepuasan mereka juga akan diperhatikan oleh pihak manajemen. Dari pengamatan penulis, tindakan-tindakan yang tidak disiplin yang masih sering terjadi merupakan sebagai bukti rendahnya kualitas kerja karyawan. Pada umumnya, karyawan kurang memiliki keinginan dari

diri sendiri untuk bekerja dengan baik kecuali ada tekanan dari pihak atasan. Setelah ada tekanan mereka akan bekerja dengan baik. Dari pengamatan yang didapatkan penulis, ada karyawan datang tidak tepat waktu, tetapi pulanginya lebih awal dari jadwal yang sudah ditentukan. Pada saat bekerja, ada beberapa karyawan berbincang-bincang dengan santai, yang bahan pembicaraan bukan menyangkut pekerjaan, bahkan bermain game di komputer untuk mengisi waktu. Dari uraian tersebut, dapat lebih dirinci perumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB)?
4. Apakah komitmen kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB)?
5. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB)?
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) melalui kepuasan kerja?
7. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi mempunyai pengaruh

terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) melalui kepuasan kerja?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi

Adapun definisi motivasi menurut para ahli, sebagai berikut : hasibuan (2007:141) menyebutkan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Sadili samsudin (2006:281), menyebutkan bahwa “motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah : derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155).

Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha demi mencapai tujuan organisasi Bathaw Grant dalam Sopiah (2008:156).

Komitmen organisasi umumnya dilihat dari komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya. Konsep ini melihat sejauh mana karyawan komit terhadap organisasinya. Karyawan yang komit terhadap tempat bekerja merupakan individu-individu yang bertahan di organisasi apapun yang terjadi, datang bekerja secara teratur dan berbagi tujuan organisasi Meyer dan Alen (1997:321).

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi dari karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas akan memiliki perasaan-perasaan negatif terhadap pekerjaan tersebut Robbin (2008:113).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya.

Makin tinggi penilaian-penilaian terhadap dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam bekerja Veithzal (2008:475). ***Organization Citizenship Behaviour (OCB)***

Capeli dan Rogousky yang dikutip oleh Andreas (2010:142) berpendapat bahwa *OCB* adalah perilaku individual yang dilakukan secara sukarela yang dapat mengembangkan organisasi dan pemberian imbalan tidak secara eksplisit atau tegas. *OCB* menurut Organ dalam Andreas (2011:138) adalah perilaku individu yang memiliki kebebasan memilih, yang tidak dijelaskan secara langsung atau secara eksplisit melalui sistem reward formal dan dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi.

## **HIPOTESIS**

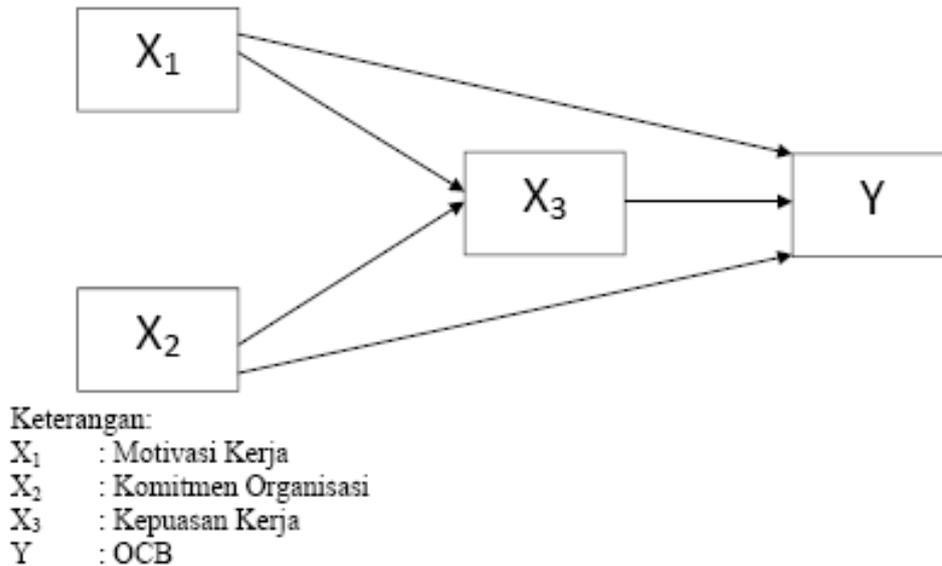
Menurut Sugiyono (2008:306) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena

sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Berdasarkan rumusan masalah tujuan penelitian dan landasan teori, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
- H2 : Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja
- H3 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *organization citizenship behavior (OCB)*
- H4 : Diduga terdapat pengaruh Komitmen organisasi terhadap *organization citizenship behavior (OCB)*
- H5 : Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organization citizenship behavior (OCB)*.
- H6 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja, mempengaruhi *organization citizenship behavior (OCB)* melalui kepuasan kerja
- H7 : Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi mempengaruhi *organization citizenship behavior (OCB)* melalui kepuasan kerja

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif deskriptif adalah digunakan untuk menjelaskan fenomenal yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD Bunda Dalima yang berjumlah 108 karyawan. Adapun teknik sampling yang digunakan proporsionale stratified random sampling dengan sampel sebanyak 85 responden.

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca, mengutip secara langsung atau tidak langsung dan mempelajari literature yang berhubungan dengan judul penelitian mengenai motivasi kerja dan komitmen organisasi yang akan digunakan sebagai landasan dalam memecahkan masalah yang dihadapi dan mengumpulkan dokumendokumen dari perusahaan.

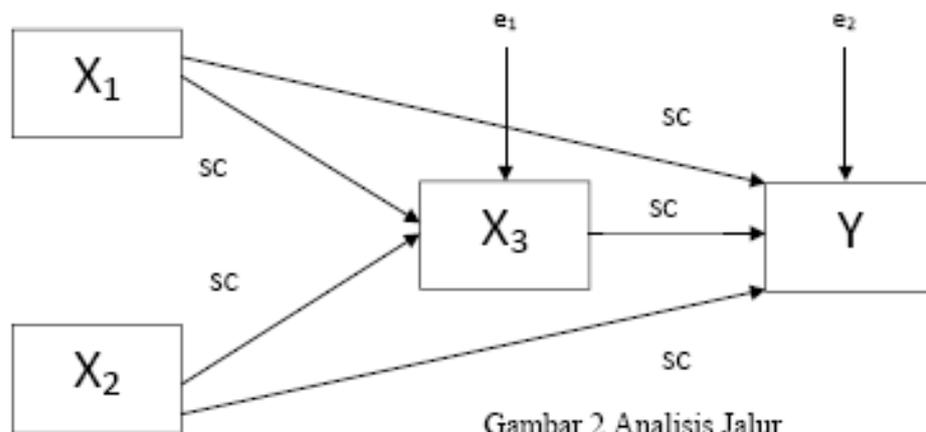
Dan penelitian ini juga menggunakan penelitian lapangan yaitu dengan melakukan penelitian langsung untuk mendapatkan data yang diperlukan. Dalam penelitian lapangan, instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan salah satu jenis instrumen pengumpul data yang disampaikan kepada

responden atau subjek penelitian melalui sejumlah pertanyaan atau pernyataan. Teknik ini diperoleh semata-mata karena subjek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, dan interpretasi subjek tentang pertanyaan/pernyataan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert.

### Analisa Data

Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB dengan kepuasan kerja yang ditampilkan sebagai variabel intervening, digunakan uji regresi, analisis jalur dan uji statistik T. dengan melakukan uji analisis tersebut, peneliti dapat merumuskan kesimpulan apakah hipotesis-hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya diterima atau ditolak.

Variabel intervening adalah variabel perantara yang fungsinya yaitu sebagai mediasi hubungan variabel independen dengan variabel dependen.



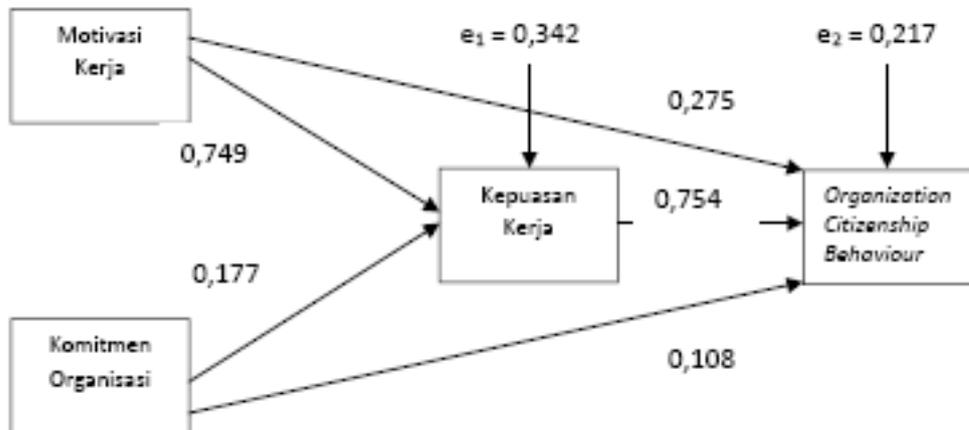
Gambar 2 Analisis Jalur

Keterangan :

- $X_1$  : Motivasi kerja
- $X_2$  : Komitmen Organisasi
- $X_3$  : Kepuasan kerj
- $Y$  : OCB
- $e_1$  : nilai erorr 1
- $e_2$  : nilai erorr 2
- SC : *standardized coefficients*

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambar 3  
Hasil Pengolahan Analisis Jalur



### Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *standardized coefficient beta* dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,749. Melalui uji t dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh hasil t hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja lebih besar dari t tabel ( $10,191 > 1,98$ ). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, maka hipotesis 1 (H1) **diterima**. Artinya semakin tinggi nilai motivasi kerja seorang karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Untuk itu karyawan akan melaksanakan tugas dan kewajiban yang formal dari perusahaan atau organisasi

dengan lebih baik. Karena seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang itu bekerja. Tinggi/rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut.

### Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *standardized coefficient beta* dari variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,177. Melalui uji t dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh hasil t hitung untuk variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja lebih besar dari t tabel ( $2,415 > 1,98$ ). Dan juga

nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,018 < 0,05$ ). Hasil uji tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, maka hipotesis 2 (H2) **diterima**. Artinya semakin tinggi nilai komitmen organisasi seorang karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Karena seorang karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya maka akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, bahkan untuk keluar dari organisasinya sangat kecil. Jika kepuasan kerja seseorang terpenuhi maka orang tersebut akan loyal pada perusahaannya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap OCB**

Nilai *standardized coefficient beta* dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,275. Melalui uji t dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh hasil t hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap OCB lebih besar dari t tabel ( $3,813 > 1,66$ ). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Dengan demikian, maka hipotesis 3 (H3) **diterima**. Artinya semakin tinggi nilai motivasi kerja

seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula nilai Organization citizenship Behaviour. Karena seorang karyawan yang mempunyai dorongan atau motivasi yang kuat untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan kebutuhan hidup tersebut terpenuhi atau terpuaskan maka seorang karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik bahkan akan lebih kreatif secara sukarela guna peningkatan kinerja organisasi dan keefektifan organisasi atau perusahaan

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB**

Nilai *standardized coefficient beta* dari variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,108. Melalui uji t dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh hasil t hitung untuk variabel komitmen organisasi terhadap OCB lebih besar dari t tabel ( $2,184 > 1,66$ ). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,032 < 0,05$ ). Hasil uji tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Dengan demikian, maka hipotesis 4 (H4) **diterima**. Artinya semakin tinggi nilai komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula nilai Organization Citizenship Behaviour. Karena bila seorang karyawan sudah mempunyai komitmen terhadap tempat

bekerja. Maka seorang karyawan akan memiliki ikatan emosional dengan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi yang bermakna kepada organisasinya. Seperti akan bertahan di organisasi apapun yang terjadi, dan melakukan kewajiban secara teratur bahkan diluar persaratan formal

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB**

Nilai *standardized coefficient beta* dari variabel kepuasan kerja adalah sebesar 1,254. Melalui uji t dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh hasil t hitung untuk variabel kepuasan kerja terhadap OCB lebih besar dari t tabel ( $17,446 > 1,66$ ). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Dengan demikian, maka hipotesis 5 (H5) **diterima**. Artinya semakin tinggi nilai kepuasan kerja akan semakin baik pula nilai Organization Citizenship Behaviour, bahwa perilaku seorang karyawan akan melaksanakan tugas dari kewajiban formal yang ditentukan apabila seorang karyawan mendapatkan rasa kepuasan dalam pekerjaan. Seorang karyawan mungkin memiliki ketrampilan, pengalaman, pendidikan, dan mereka mengharapkan imbalan keuangan yang diterima, sehingga

apabila kebutuhan akan gaji atau isentif sesuai dengan yang diharapkan maka karyawan akan memperoleh kepuasan dari apa yang ia harapkan. Maka seorang karyawan akan mempunyai perilaku yang spontan / tidak diperintah atau disarankan oleh orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

### **Pengaruh Motivasi kerja Terhadap OCB Melalui Kepuasan Kerja**

Nilai koefisien langsung motivasi kerja terhadap OCB (lihat gambar 3) adalah 0,275. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,749 dan nilai kepuasan kerja terhadap OCB adalah 0,754. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsung dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsung yaitu  $(0,749) \times (0,754) = 0,565$ . Oleh karena koefisien hubungan langsung jauh lebih kecil dari hubungan tidak langsung ( $0,275 < 0,565$ ), maka hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan tidak langsung. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 6 (H6) **diterima**. Artinya nilai langsung yang dihasilkan dari variabel motivasi kerja terhadap OCB lebih kecil, sedangkan nilai tidak langsung dari variabel motivasi kerja terhadap OCB yang melalui kepuasan kerja nilainya lebih besar. Untuk itu variabel kepuasan kerja mampu memediasi

antara variabel motivasi kerja terhadap OCB. Jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi karena kepuasan kerja sudah terpenuhi dan dengan sendirinya OCB akan terbentuk pada diri karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB Melalui Kepuasan Kerja**

Nilai koefisien langsung komitmen organisasi terhadap OCB (lihat gambar 3) adalah 0,108. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,177 dan nilai kepuasan kerja terhadap OCB adalah 0,754. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsung dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsung yaitu  $(0,177) \times (0,754) = 0,133$ . Oleh karena koefisien hubungan langsung jauh lebih kecil dari hubungan tidak langsung ( $0,108 < 0,133$ ), maka hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan tidak langsung. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 7 (H7) **diterima**. Artinya nilai langsung yang dihasilkan dari variabel Komitmen organisasi terhadap OCB lebih kecil, sedangkan nilai tidak langsung dari variabel komitmen organisasi terhadap OCB yang melalui kepuasan kerja nilainya lebih besar. Untuk itu variabel kepuasan kerja mampu memediasi antara variabel

komitmen organisasi terhadap OCB. Jika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi karena kepuasan kerja sudah terpenuhi dan dengan sendirinya OCB akan terbentuk pada diri karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, maka Hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, maka Hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap OCB, maka Hipotesis ketiga (H3) diterima.
4. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB, maka Hipotesis keempat (H4) diterima.
5. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB, maka Hipotesis kelima (H5) diterima.
6. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap OCB melalui kepuasan kerja, maka Hipotesis keenam (H6) diterima.
7. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB melalui kepuasan kerja, maka Hipotesis ketujuh (H7) diterima.

Berdasarkan dari kesimpulan maka dapat ditarik saran adalah :

1. Pihak manajemen agar lebih memperhatikan karyawannya supaya karyawan akan lebih termotivasi dan berkomitmen pada kerjanya. Seperti, mengikutsertakan atau mengajak karyawan untuk berpartisipasi dan memberi kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide dalam pengambilan keputusan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan cara ini, gairah kerja karyawan akan meningkat.
2. Pihak manajemen agar lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan, baik untuk gaji ataupun peningkatan karir, karena dari pengamatan penulis hal ini tidak mendapat perhatian yang penuh dari pihak manajemen, sehingga karyawan bekerja sesuka hatinya saja.
3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan terhadap variabel-variabel bebas selain motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang mempunyai hubungan atau yang mempengaruhi OCB.

#### DAFTAR PUSTAKA

Andreas Budihardjo. 2011. *Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.

Betty Yuliani Silalahi. (2008). *Kepemimpinan Transformasional, motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi*. Jurnal Psikologi vol. 2 No. 1 Desember 2008.

Budi, Triton P., 2006., *SPSS 17.0 Terapan Rise1 Statistic Parametric*, Yogyakarta, Andi

Dessler, Gary, 2003, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", PT Prenhalindo, Jakarta

Dessler, Gary. 2002. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Dole, Carol and Schroeder, Richard G., 2001, *The impact of various factors on the personality, Jobs Satisfaction and turn over intentions of Profesional Accountants*. Managerial Auditing journal, Vol 16 No. 4pp.

Edi Wibowo. (2010). Pengaruh kepemimpinan, *organizational citizenship behaviour*, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 10 No. 1 April 2010: 66-73.

Frederick, J.MC Donald, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*," Edisi

- Bahasa Indonesia Jilid III, Jakarta, PT. Prenhallindo, 2003.*
- Gibson, James L. Ivancevich, Jhon M., Donnelly, Jr, James H., dan Konopaske, Greenberg, J. and Baron, R.A. *Behaviour in Organizations 7th ed.* New jersey: Prentice hall, 2000
- Handoko, T. Hani, "Manajemen", *Edisi 2, Yogyakarta, BPFE, 2003*
- Indriantoro, Nur & Bambang Supomo, 2004, "*Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*", BPFE, Yogyakarta
- Jahangir, Nadim., Akbar Mohammad M., Haq, Mahmudul., *Organizational Citizenship Behaviour : Its nature and antecedents.* Bangladesh. 2004.
- Kustianto, Rudy Badrudin, "Meningkatkan Produktivitas Karyawan," *PT. Pustaka Pressindo, Jakarta, 1994:4*
- Luthans, Fred, 2003, *Organizational Behaviour*, Six edition, Singapore : Mc. Graw Hill bookco.
- Luthans, Fred. *Organizational Behaviour.* Seventh edition. New York: Mc. Graw Hill, 2001
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, "Perilaku dan Budaya Organisasi", *Bandung, Refika Aditama, 2001.*
- Muhidin, Sambas A., Abdurahman Maman., *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur.* Bandung: Pustaka setia, 2007
- Nawawi, Hadari, "Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif," *Gadjah Mada University Press, 2005.*
- P. Carrdona, B. Lawrence, & P. Bentler. *The influence of social and work exchange relationships on organizational citizenship behaviour.* Group and Organizational Management, 29(2), 21 9-24g (2004)
- P. Podsakoff, S. Mackenzie, B. Paine, & D. Bachrach. *Organizational citizenship behaviour: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research.* Journal management, 2000
- P. Siagian, Sondang, "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jakarta, PT Bumi Aksara, 2005.*
- Rahadyan Robo Tranggono dan Andi Kartika. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

- dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol 15, No. 1. Hal. 80-90
- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedelapan, PT. Prenhailindo, Jakarta, 2001
- Robert, *Organizations: behaviour hospital unit culture and nurses' quality of work life journal of healthcare management.*, 47 (2002) 10
- Samsudin, Sadili,"Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung, CV Pustaka Setia, 2006..
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Sinungan,Muchdarsyah,"Produktivitas Apa dan Bagaimana,"Cetakan kelima,Bumi Aksara,Jakarta,1997
- Spector, Paul E. *job satisfaction: application, assessment, cause and consequences (advanced topics in organizational behaviour)*. London: Sage publication. 2001
- S.P. Hasibuan, Malayu, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi, Jakarta, PT Bumi Aksara, 2007..
- Sugiono"Metode Penelitian Pendidikan", Cetakan ke lima,Alfabeta Bandung,2008
- Tertonegoro,Sentanu,"Prinsip Dan Teknik Manajemen," Remaja Rosdakarya," Bandung, 1995.
- Tua Efendi Hariandja, Marihot,"Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta, PT Grasindo, 2007.
- Winardi, "Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen", Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2001.