

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TENAGA *OUTSOURCING* DI DINAS PENDAPATAN DAN PENGELOLAAN KEUANGAN KOTA SURABAYA

Farahiyah Eki Riantini, Sandra Iriawan
Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya - Politeknik
Negeri Banjarmasin
Email: farakuchiki@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeteksi pengaruh sejauh mana faktor motivasi, disiplin dan kepuasan kerja yang ada saat ini bisa meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga *outsourcing* di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan (DPPK) Kota Surabaya. Model analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Jumlah populasi homogen adalah tenaga *outsourcing* DPPK Kota Surabaya yang berjumlah 300 orang. Ukuran Sampel ditentukan dengan metode Slovin, yakni sebanyak 75 tenaga *outsourcing*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan menyebar kuesioner. Hasil analisis menunjukkan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja, secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Hasil analisis yang menemukan pengaruh signifikan dan positif motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara parsial terhadap OCB tenaga *outsourcing*, membuktikan bahwa peningkatan perilaku OCB tenaga *outsourcing* dapat dibentuk melalui adanya motivasi, disiplin dan kepuasan kerja. Variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap OCB.

Kata-kata Kunci: disiplin, kepuasan kerja, motivasi, dan *organizational citizenship behavior*.

Abstract

This study aimed to detect the effect of the extent of motivation, discipline and job satisfaction of the current can improve the behavior of organizational citizenship behavior (OCB) outsourced personnel in the Department of Revenue and Financial Management (DRFM) Surabaya. In this study a model of analysis was Multiple Linear Regression Analysis. The population was outsourced staff of DRFM Surabaya, which amounted to 300 people. The determination of the sample was using the method Slovin, i.e. 75 outsourced staffs. Data collection techniques used was observation, interview and spreading questionnaires. The analysis showed variable work motivation, Work Discipline and job satisfaction, simultaneously significant effect on OCB. The results of the analysis which found a significant and positive influence motivation, discipline and job satisfaction partially on OCB outsourced personnel, proves that behavior improvement OCB outsourced personnel may be shaped by their motivation, discipline and job satisfaction. Variable Work Discipline provides the most dominant influence on OCB.

Keywords: discipline, job satisfaction, motivation, and organizational citizenship behavior.

PENDAHULUAN

Tuntutan organisasi memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang telah berubah. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut mengembangkan cara untuk dapat mempertahankan pegawai pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Dalam organisasi pemerintahan yaitu di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya sebagai organisasi yang mengedepankan pelayanan yang baik pada masyarakat. Pelayanan akan semakin baik tidak terlepas dari tingkat kemampuan daerah yang mengelolanya.

Untuk menyempurnakan tugas tersebut melalui Keputusan Walikota Surabaya Nomor 28 Tahun 2012 tentang perubahan atas peraturan Walikota Surabaya Nomor 42 tahun 2011 tentang rincian tugas dan fungsi dinas kota Surabaya. Tuntutan perkembangan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya yang semakin pesat perlu didukung oleh banyak faktor, salah satunya sumberdaya manusia yang professional sehingga dapat menjawab tantangan yang semakin kompetitif dimasa depan agar semakin dipercaya oleh masyarakat.

Sumber daya manusia banyak yang berinteraksi secara langsung dengan masyarakat adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga *outsourcing*. Selain PNS, tenaga *outsourcing* berperan penting juga pada keberhasilan sebuah Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan bagi masyarakat. Mengingat tenaga *outsourcing* adalah sumber daya manusia penting dalam menjalankan pelayanan, maka tenaga *outsourcing* tersebut dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Karakteristik pegawai yang selalu menjadi penentu arah dan kekuatan bekerja adalah motivasi. Menurut Adniaty (2014) menyatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku (Fathoni, 2006). Sebagai salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Pada dasarnya seorang bekerja akan merasa nyaman apabila memperoleh kepuasan kerja. Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Robbins (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Motivasi, disiplin dan kepuasan inilah yang mendorong seorang pegawai berprestasi dan memunculkan suatu ide baru atau perilaku *organizational citizenship behavior*. Dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja tenaga *outsourcing* maka perilaku *organizational citizenship behavior* dapat terjadi.

Berkaitan dengan permasalahan yang telah diuraikan tersebut di atas, maka masalah penelitian adalah sebagai berikut: 1. Apakah faktor motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga *outsourcing* di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya?; 2. Apakah faktor motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga *outsourcing* di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya? 3. Manakah dari faktor motivasi, disiplin dan kepuasan kerja yang paling dominan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB)?

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga *outsourcing* di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya; Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga *outsourcing* di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya; dan menganalisis faktor yang paling dominan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB).

Motivasi

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Motivasi sering disebut menjadi “kunci” bagi kinerja, tetapi motivasi itu tidak dapat meningkatkan kinerja. Kinerja hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan persepsi peran yang positif yang dimiliki seseorang.

Pendekatan motivasi adalah bahwa pemimpin menciptakan iklim yang dapat membuat anggota merasa termotivasi. Anggota hendaknya mendapat inspirasi sehingga merasakan adanya harapan dan ketersediaan dalam organisasi di mana ia bekerja (Sedarmayanti, 2007).

Disiplin

Tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku (Fathoni, 2006). Hasibuan (2008), memberikan definisi disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan sikap seseorang yang secara sukarela menaati

semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepuasan Kerja

Robbins (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu faktor dari pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, pengawasan, dan rekan kerja (Luthans, 2005). Kepuasan yang didapat bukan ditentukan dari pemberi kerja, tetapi dai karyawan sendiri, apakah bagi mereka hal yang diberikan perusahaan sudah dapat memenuhi kepuasan mereka.

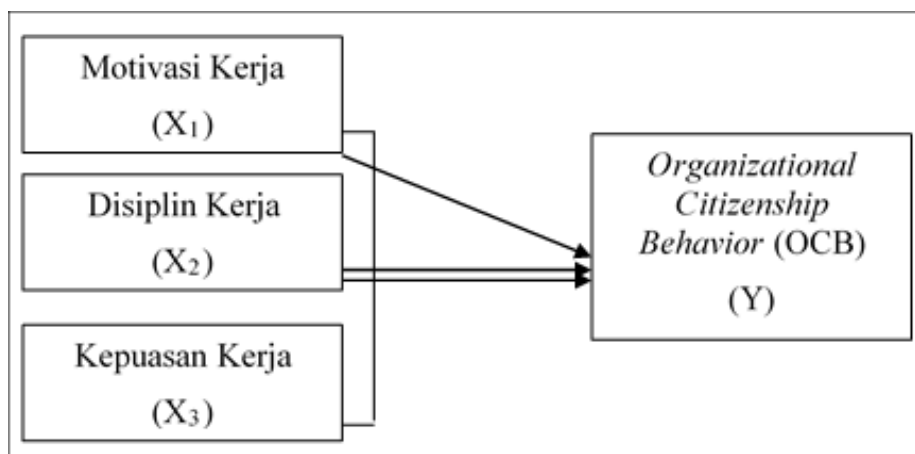
Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-*reward* oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe. 1997 dalam Hardiningtyas, 2005).

METODE PENELITIAN

Alur Pikir

Kajian - kajian teoritis dan penelitian empirik serta rekomendasi-rekomendasi riset yang dikemukakan oleh para ahli akhirnya menuntun peneliti untuk mengkaji motivasi, disiplin, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Maka alur pikir dlam penelitian ini ditunjukkan dengan gambar berikut ini:



Gambar 1. Skema alur pikir

Gambar 1 tersebut memperlihatkan hubungan diantara faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya dituntut untuk mencari langkah-langkah strategis sebagai upaya untuk meningkatkan penerimaan daerah khususnya dari sektor pajak daerah.

Model Analisis

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional (*correlational research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana faktor motivasi, disiplin dan kepuasan kerja yang ada saat ini bisa meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga *outsourcing* di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya. Dalam penelitian ini model analisis yang digunakan adalah *Multiple Linier Regresion Analysis* atau Analisis Regresi Linier Berganda. Dalam penelitian ini akan digunakan regresi berganda dengan model sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + E_1$$

Identifikasi Variabel

Variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). Variabel *Independent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3).

Prosedur Penentuan Sampel

Pada penelitian ini populasinya adalah tenaga *outsourcing* Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya. Populasi homogen adalah keseluruhan individu yang menjadi anggota populasi, memiliki sifatsifat yang relatif sama satu sama lainnya (Supriyanto dan Masyhuri, 2010). Pada penelitian ini jumlah populasi homogen adalah tenaga *outsourcing* Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya yang berjumlah 300 orang. Penentuan besarnya sampel menggunakan metode Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{300}{1 + 300(0,1)^2} = 75$$

sehingga dalam penelitian ini responden yang digunakan hanya sebanyak 75 tenaga *outsourcing*. Menurut Setiawan (2007) menyatakan bahwa rumus slovin dipakai untuk menentukan ukuran sampel, jika penelitian bertujuan untuk menduga proporsi populasi.

Prosedur Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data dilakukan teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal dan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang ada dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data langsung di lapangan dilakukan dengan cara : observasi dan kuesioner. Dalam pembuatan kuesioner digunakan teknik skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang terjadi. Menurut Singarimbun (1995) dalam Supriyanto dan Masyhuri (2010) menyatakan jawaban setiap pertanyaan yang diberikan akan diberi nilai atau skor mulai dari terbesar yaitu 5 hingga 1. Berikut ini adalah skala *Likert*, dengan kriteria skor yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Cukup Setuju (CS) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Seluruh pertanyaan yang akan disebar merupakan pertanyaan positif sehingga skor yang diebrikan tidak ada yang bernilai negatif.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena nilai nilai sig. lebih kecil dari 0.05 sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid. Dapat diketahui bahwa variabel-variabel tersebut telah reliabel, karena semua nilai alpha (r_{hit}) > 0.6. Maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian multikolinieritas apabila koefisien korelasi antar variabel bebas < atau sama dengan 0,6 atau dapat juga dilihat melalui *variabel inflation factor* (VIF) dengan syarat VIF < 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

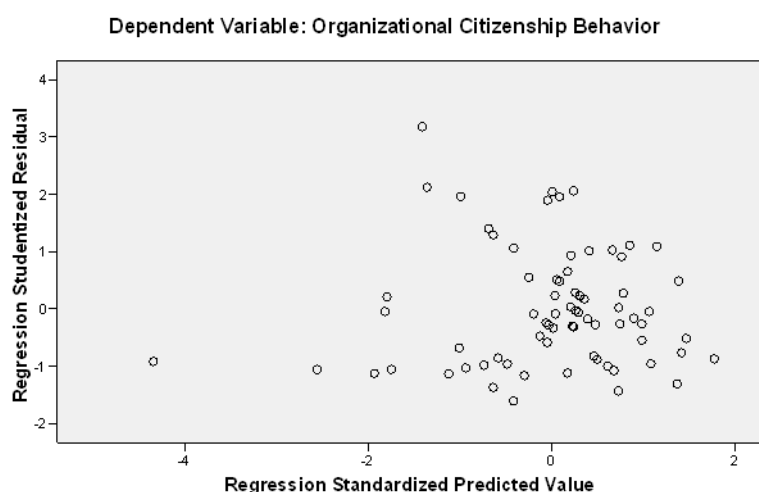
Tabel 1. Collinearity statistic

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X_1)	0.444	2.254
Disiplin Kerja (X_2)	0.423	2.363
Kepuasan Kerja (X_3)	0.859	1.165

Tabel diatas hasil perhitungan multikolinearitas dengan melihat nilai VIF, dapat diketahui bahwa untuk semua variabel mempunyai nilai VIF dibawah angka 10, sehingga hasil uji multikolinearitas dengan VIF menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel bebas, karena nilai VIF dibawah angka 10.

Untuk mengatasi kelemahan pengujian dengan grafik dapat menggunakan pendekatan statistik dengan uji *glejser*, heteroskedastisitas tidak akan terjadi apabila tidak satupun variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolut. Berikut pendeteksian heterokedastisitas dengan grafik scatter plot antara residual dan fits:

Scatterplot



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 2 diketahui titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Jadi, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terima H_0 yang berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji normalitas dalam analisis regresi bertujuan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak normal.

Tabel 2. Uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.25845984
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.930
Asymp. Sig. (2-tailed)		.353

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada Tabel diatas, nilai Sig. dari uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,301 yang lebih besar dari 0.05 Dengan demikian Ho diterima dan H₁ ditolak, yang artinya residual berdistribusi normal.

PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian skripsi ini pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independen yang terdiri dari variabel Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Kepuasan Kerja (X₃) dengan variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Hasil regresi dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Hasil analisis regresi linier berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		sig
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	
<i>Constant</i>	0.461	0.418	0.273
Motivasi Kerja (X ₁)	0.293	0.136	0.034
Disiplin Kerja (X ₂)	0.458	0.128	0.001
Kepuasan Kerja (X ₃)	0.247	0.100	0.016

Adapun persamaan model regresi secara umum yang dihasilkan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.461 + 0.293X_1 + 0.458 X_2 + 0.274 X_3 + e$$

Dari hasil olah data didapatkan bahwa β_0 dengan nilai sig $0.308 > 0.05$ atau tidak signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa β_0 gugur, sehingga persamaan regresi menjadi:

$$Y = 0.293 X_1 + 0.458 X_2 + 0.274 X_3$$

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta akan bernilai sama dengan nilai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0.461 jika Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja bernilai konstan atau sama dengan nol.
2. Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0.293 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja naik satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga *outsourcing* sebesar 0.293. dan diasumsikan untuk variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja konstan atau bernilai sama dengan nol.
3. Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0.458 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja naik satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Tenaga *outsourcing* sebesar 0.458 dan diasumsikan untuk variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja konstan atau bernilai sama dengan nol.
4. Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0.274 menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja naik satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Tenaga *outsourcing* sebesar 0.274 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja konstan atau bernilai sama dengan nol.

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi Berganda (R²)

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas yaitu variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dengan variabel tak bebas yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0.748 berarti menunjukkan bahwa hubungan variabel, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah erat, karena 0.748 mendekati angka 1.

Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R² = 0.560 yang berarti bahwa sebesar 56.0 % *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dijelaskan oleh variabel *Motivasi Kerja*, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya 44.0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. *Standard Error of Estimated (Standar Deviasi)* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Dalam penelitian ini standar deviasinya sebesar 0.26386. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji hipotesis pertama dalam penelitian ini menggunakan uji F atau uji simultan yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara serentak / simultan terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Besarnya nilai signifikansi adalah 0,000 atau $<0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Tenaga *outsourcing*.
2. Untuk menguji hipotesis kedua maka penelitian ini digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas yang terdapat pada model yang terbentuk untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu X_1 , X_2 dan X_3 yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tak bebas (Y).

Tabel 4. Uji t

Model Anova	t	Sig.
<i>Constant</i>	1.104	0.273
Motivasi Kerja (X_1)	2.157	0.034
Disiplin Kerja (X_2)	3.556	0.001
Kepuasan Kerja (X_3)	2.472	0.016

Sumber: hasil olahan peneliti, 2016

Berdasarkan Tabel 4 diatas besarnya nilai signifikansi variabel bebas Motivasi Kerja pada uji t adalah 0,273 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga Variabel bebas Motivasi Kerja yang terdiri dari indikator: (a) kebutuhan akan prestasi; (b) kebutuhan akan kekuasaan; (c) kebutuhan akan pertalian memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Tenaga *outsourcing*.

Besarnya nilai signifikansi variabel bebas Disiplin Kerja pada uji t adalah 0,034 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga Variabel bebas Disiplin Kerja yang terdiri dari indikator sebagai berikut : teladan pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Tenaga *outsourcing*.

Besarnya nilai signifikansi variabel bebas Kepuasan Kerja pada uji t adalah 0,001 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga Variabel bebas Kepuasan Kerja yang terdiri dari indikator sebagai berikut: (a) gaji; (b) pekerjaan itu sendiri; (c) pimpinan; (d) promosi; (e) rekan kerja, memiliki pengaruh signifikan secara parsial

terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Tenaga *outsourcing*.

3. Uji hipotesis ketiga dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dominan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dilihat melalui nilai koefisien beta.

Tabel 5. Uji dominan

<i>Variable</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>
Motivasi Kerja (X ₁)	0.255
Disiplin Kerja (X ₂)	0.432
Kepuasan Kerja (X ₃)	0.210

Berdasarkan data yang didapat dilihat pada Tabel 5 diatas, terlihat bahwa nilai koefisien beta terbesar adalah untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0.432 artinya secara parsial variabel Disiplin Kerja (X₂) memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas yaitu variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dengan variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior*, besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0.748 berarti menunjukkan bahwa hubungan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan kepuasan Kerja dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah erat.

Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R² = 0.560 yang berarti bahwa sebesar 56.0 % *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya 44.0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Hasil analisis menunjukkan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja, secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 30,127 yang artinya < dari 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja erpengaruh secara

simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya.

Dengan demikian hipotesis pertama penelitian yang berbunyi “Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) tenaga *outsourcing* di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya” adalah terbukti kebenarannya.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig sebesar 0,273 atau $< 0,05$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya.

Hasil analisis yang menemukan pengaruh signifikan dan positif motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, membuktikan bahwa peningkatan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dapat dibentuk melalui adanya motivasi kerja yang tinggi oleh para pegawai. Dengan demikian, jika Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya ingin meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* tenaga *outsourcing* maka perlu memperhatikan tingkat motivasi yang dimiliki pegawai dalam bekerja dengan melihat sejauh mana kebutuhan pegawai dapat terpenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2008) yang menyebutkan bahwa salah satu tujuan dari adanya motivasi adalah meningkatkan partisipasi karyawan, salah satunya ditunjukkan melalui adanya perilaku ekstra peran seperti *Organizational Citizenship Behavior* yang diwujudkan dengan adanya kontribusi lebih dari pekerjaan yang ditentukan. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yuwono, Kartika, dan Verry (2014) yang menemukan bahwa secara parsial, ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan OCB.

Faktor Yang Paling Dominan Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan data yang ada, terlihat bahwa nilai koefisien beta terbesar adalah untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0.432 artinya secara parsial variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasibuan (2008) menyatakan disiplin sebagai kesadaran dan kesiapan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung

jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karim (2010) yang menemukan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap OCB pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan guna menjawab rumusan masalah. Beberapa kesimpulan tersebut, yaitu pertama, Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja, secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kedua, Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* tenaga *outsourcing* Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya. Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* tenaga *outsourcing* Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* tenaga *outsourcing* Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya. Ketiga, Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

KETERBATASAN

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu motivasi, disiplin dan kepuasan kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami sampaikan kepada Prof. Eddy Yunus, S.T., M.M selaku pembimbing dan segenap Dosen Universitas Dr. Soetomo serta Kepala Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya dan Direktur Politeknik Negeri Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Adniaty, D., 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT. Binjai*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Fathoni, A., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hardaningtyas, D., 2005. *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Hasibuan, M. S. P., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi ed. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Karim, A., 2010. *Pengaruh Disiplin, Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok*. s.l.:s.n.
- Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, N., 2010. Penentuan Ukuran Sampel Memakai Rumus Slovin dan Tabel Krejcie-Morgan: Telaah Konsep dan Aplikasi. In: Jatinangor: Universitas Pandjajaran, pp. 5-6.
- Supriyanto, A. S. & Machfudz, M., 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Yuwono, S., Susanto, K. P. & Ferdiana, V., 2014. Hubungan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Research Methods And Organizational Studies*, pp. 444-451.