BAB 4
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. SUCOFINDO adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa. PT. SUCOFINDO merupakan perusahaan nasional yang memberikan pelayanan berupa inspeksi dan audit, pengujian dan analistis, sertifikasi, pelatihan dan konsultasi bisnis dengan kantor pusat yang terletak di Jakarta, Indonesia. PT. SUCOFINDO memiliki beberapa cabang yang salah satunya terletak di Surabaya yaitu di Jl. Kalibutuh no 31, Surabaya

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

SUCOFINDO adalah perusahaan inspeksi pertama di Indonesia. Sebagian besar sahamnya, yaitu 95 persen, dikuasai negara dan lima persen milik *Societe Generale de Surveillance Holding SA* ("SGS"). SUCOFINDO sendiri berdiri pada 22 Oktober 1956. Bisnis SUCOFINDO bermula dari kegiatan perdagangan terutama komoditas pertanian, dan kelancaran arus barang dan pengamanan devisa negara dalam perdagangan ekspor-impor. Seiring dengan perkembangan kebutuhan dunia usaha, SUCOFINDO melakukan langkah kreatif dan menawarkan inovasi jasa-jasa baru berbasis kompetensinya.

Bisnis jasa pertama yang dimiliki SUCOFINDO adalah *cargo superintendence* dan inspeksi. Kemudian melalui studi analisis dan inovasi, SUCOFINDO melakukan diversifikasi jasa sehingga lahirlah jasa-jasa *warehousing* dan *forwarding*, *analytical laboratories*, *industrial and marine engineering*, dan *fumigation and industrial hygiene*.

Keanekaragaman jasa-jasa SUCOFINDO dikemas secara terpadu, jaringan kerja Laboratorium, cabang dan titik layanan di berbagai Kota di

Indonesia serta didukung oleh 2.646 Tenaga Profesional yang ahli di bidangnya.(www.sucofindo.co.id)

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Menjadi perusahaan jasa yang terpercaya dan menguntungkan dalam memberikan pemastian di Indonesia dan ASEAN.
2. PT. SUCOFINDO menyediakan layanan yang inovatif, handal dan berkualitas tinggi dalam bidang inspeksi, pengujian, sertifikasi dan jasa terkait kepada pelanggan.
3. PT. SUCOFINDO mewujudkan lingkungan kerja yang menantang, apresiatif dan berlandaskan pengetahuan bagi karyawan.
4. PT. SUCOFINDO menciptakan nilai bagi pemegang saham dan berkontribusi kepada perekonomian dan masyarakat di tempat PT. SUCOFINDO beroperasi. (www.sucofindo.co.id)

4.1.3 Nilai-Nilai Perusahaan

1. Fokus Pelanggan

Mengerti kebutuhan pelanggan, memberi solusi serta pelayanan terbaik kepada pelanggan.

2. Inovasi

Selalu melakukan inovasi sesuai kebutuhan atau kecenderungan pasar dengan memanfaatkan kompetensi dan teknologi, serta melakukan terobosan dalam proses kerja agar menjadi lebih efektif dan efisien.

3. Kompeten

Mengembangkan sikap individu yang dapat diandalkan dan memiliki kompetensi yang sesuai standar.

4. Integritas

Mengutamakan kejujuran, transparasi dan konsistensi antara pikiran, perkataan dan perbuatan.

5. Independensi

Bebas dari pengaruh dan kepentingan pihak luar perusahaan.

6. Kewirausahaan

Selalu menciptakan peluang usaha, jejaring, dan berani mengambil risiko dengan tetap mempertimbangkan profitabilitas dan risiko.

7. Kerjasama

Bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan melalui sinergi berdasarkan prinsip saling percaya dan berbagi pengetahuan. (www.sucofindo.co.id)

4.1.4 Jasa-Jasa Perusahaan

Sebagai perusahaan multinasional PT. SUCOFINDO memiliki berbagai macam jenis bentuk usaha dalam bidang usaha seperti inspeksi dan audit, pengujian dan analistis, sertifikasi, pelatihan dan konsultasi bisnis.

1. Inspeksi dan Audit

PT. SUCOFINDO menyediakan layanan inspeksi kualitas dan kuantitas produk, mulai dari komoditas pertanian, kehutanan, kelautan dan perikanan, pangan olahan, industri, pertambangan, minyak dan gas, hingga produk konsumen. Beberapa contoh layanan inspeksi dan audit PT. SUCOFINDO adalah : Inspeksi batu bara, inspeksi produk konsumen, verifikasi integrasi fasilitas industri, Audit sistem manajemen pengamanan berdasarkan PERKAP 24/07.

2. Pengujian dan Analisa

Sucofindo memiliki sarana pengujian dan analisis yang lengkap untuk memastikan aspek mutu dan keamanan produk. Kapabilitas laboratorium kami meliputi pengujian kimia, mikrobiologi, kalibrasi, elektrikal dan elektronika, keteknikan dan pengujain mineral dan pemrosesan mineral. Beberapa contoh layanan pengujian dan analisa PT. SUCOFINDO adalah :

Pengujian keamanan produk listrik dan elektronika, Monitoring kualitas kesehatan lingkungan kerja, monitoring kualitas air bersih dan air minum.

3. Layanan Sertifikasi

SUCOFINDO memiliki kapabilitas untuk menyediakan sertifikasi sistem manajemen dan sertifikasi produk. Skema sertifikasi sistem manajemen meliputi sertifikasi ISO 9000, ISO 14000, OHSAS 18000, SA 8000, RSPO, HAACP, Manajemen Hutan Lestari, Chain of Custody, Legal Source dan lainnya. Sedangkan skema sertifikasi produk meliputi sertifikasi produk listrik dan elektronik, pupuk dan produk kimia, makanan dan minuman, baja serta komoditas pertanian. Beberapa contoh layanan sertifikasi PT. SUCOFINDO : sertifikasi ISO 9001:2008, sertifikasi good manufacturing practices, sertifikasi HACCP, dan sertifikasi produk.

4. Layanan Pelatihan

SUCOFINDO menyediakan pelatihan Peningkatan Pengetahuan dan pelatihan Kecakapan Teknis dimana kurikulumnya disusun secara khusus dan spesifik untuk memenuhi kebutuhan industri dan bisnis. Beberapa contoh layanan pelatihan PT. SUCOFINDO : pelatihan pengenalan ISO 9001:2008, pelatihan minyak sawit lestari, pelatihan penanganan produk mineral dan batu bara, pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, pelatihan penyelamatan dari helicopter yang tenggelam.

5. Layanan Konsultasi

Melihat dinamika bisnis dan industri di Indonesia saat ini, PT. SUCOFINDO terdorong untuk menyumbangkan keahlian dan pengalaman yang kami miliki dalam bentuk layanan konsultasi di berbagai bidang, seperti konsultasi sistem manajemen, AMDAL, sistem informasi, kandungan komponen dalam negeri, pengembangan wilayah, infrastruktur dan tata ruang. Beberapa contoh layanan konsultasi PT. SUCOFINDO : konsultasi pengembangan wilayah, infrastruktur, dan tata ruang, kajian

sistem manajemen pengamanan, konsultasi pengembangan skema insentif investasi, konsultasi pengukuran cadangan tambang mineral dan batu bara. (www.sucofindo.co.id)

4.2 Karakteristik Responden

Dari 180 kuesioner yang disebarkan ternyata 41 kuesioner tidak kembali dan 5 tidak lengkap. Sehingga hanya 134 kuesioner yang dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Orang	*Persentase*
Laki-laki	106	83,6%
Perempuan	28	16,4%
Total	134	100%

Sumber : Kuesioner diolah

Seperti yang terlihat pada tabel 4.1, responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 106 orang (79,1%), sisanya sebanyak 28 orang (20,9%) berjenis kelamin perempuan. Responden laki-laki lebih banyak dibanding dengan responden wanita, karena PT. SUCOFINDO merupakan perusahaan jasa sehingga lebih banyak karyawan yang melakukan kegiatan di luar kantor daripada di dalam kantor sehingga responden kebanyakan adalah laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Orang	*Persentase*
18-25 tahun	7	5
26-35 tahun	27	20,1
36-45 tahun	58	43,3
45 tahun keatas	42	31,3
Total	134	100%

Sumber : Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4.2, responden berusia 17-25 tahun sebanyak 7 orang (0,05%). Responden berusia 26-35 tahun sebanyak 27 orang (20,1%). Responden berusia 36-45 tahun sebanyak 58 orang (43,3%). Responden berusia 45 tahun ke atas sebanyak 42 orang (31,3%). Responden berusia 36-45 tahun lebih banyak dibanding usia-usia lainnya dikarenakan pada usia 36-45 tahun seseorang telah dianggap memiliki pengalaman cukup banyak dan memegang jabatan tertentu di PT. SUCOFINDO.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	
	Orang	*Persentase*
6-12 bulan	12	9
Lebih dari 1 tahun	122	91
Total	134	100%

Sumber : Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4.3, responden yang bekerja di PT. SUCOFINDO selama 6-12 bulan sebanyak 12 orang (9%). Responden yang bekerja selama lebih dari 1 tahun sebanyak 122 orang (91%). Responden yang bekerja di PT. SUCOFINDO lebih dari 1 tahun lebih banyak, dikarenakan rata-rata dari mereka setelah lulus dari S-1 langsung bekerja.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	
	Orang	*Persentase*
SMA	23	17,2
Perguruan Tinggi (Diploma/S1/Pasca Sarjana)	111	82,9
Total	134	100%

Sumber : Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4.4, responden yang lulus SMA/Sederajat sebanyak 23 orang (17,2%). Responden yang yang lulus Perguruan Tinggi (D3/S1/Pasca Sarjana) sebanyak 111 orang (82,9%). Responden yang lulus Perguruan

Tinggi lebih banyak daripada yang lulus SMA/Sederajat karena PT. SUCOFINDO lebih suka menggunakan karyawan lulusan Perguruan Tinggi.

4.3 Deskripsi Data

4.3.1 Nilai Rata-rata Setiap Variabel

Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan skala likert (5 poin). Dalam pengukuran skala likert ini, variabel-variabel yang diukur adalah tanggapan responden terhadap variabel-variabel tersebut. Menurut Durianto *et al*., (2001:43), secara lebih spesifik penilaian rata-rata tiap variabel dikelompokkan berdasarkan interval yang dibuat berdasarkan rentang nilai sebagai berikut :

$$\frac{\text{Nilai maksimum - Nilai minimum}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

Dari perhitungan interval kelas tersebut dapat dikelompokkan penilaian rata-rata tiap variabel sebagai berikut :

Tabel 4.5
Interval Rata-Rata Skor Variabel Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan OCB

Interval Rata-Rata Skor	Kriteria Setiap Variabel
1 – < 1,8	Sangat tidak setuju
1,8 – < 2,6	Tidak setuju
2,6 – < 3,4	Netral
3,4 – < 4,2	Setuju
4,2 – < 5	Sangat setuju

Tabel 4.6
Interval Rata-Rata Skor Variabel Kepuasan Kerja

Interval Rata-Rata Skor	Kriteria Setiap Variabel
1 – < 1,8	Sangat tidak puas
1,8 – < 2,6	Tidak puas
2,6 – < 3,4	Netral
3,4 – < 4,2	Puas
4,2 – < 5	Sangat Puas

Adapun hasil penilaian rata-rata dari setiap variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Nilai Rata-rata Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	*Std. Deviation*	Mean	Keterangan
1	Gaji dapat memberikan dorongan bagi saya untuk bekerja lebih baik.	1,19	3,2	Netral
2	Jaminan hari tua untuk mengikat pegawai.	1,04	3,0	Netral
3	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sangat menantang.	1,13	2,9	Netral
4	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan.	1,09	2,9	Netral
5	Setiap hasil kerja yang telah saya laksanakan layak mendapat penghargaan.	1,14	2,9	Netral
6	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.	1,40	2,9	Netral
Mean Score		1,165	2,97	Netral

Sumber : Data primer diolah

Pada tabel 4.7 terlihat bahwa nilai rata-rata dari variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 2,97. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya

responden bersikap netral terhadap setiap pernyataan variabel Motivasi Kerja.

Tabel 4.8
Nilai Rata-rata Indikator Kepemimpinan

No	Indikator	*Std. Deviation*	Mean	Keterangan
1	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan saya.	0,98	3,6	Setuju
2	Pimpinan memberikan kebebasan bagi saya untuk memberikan pendapat.	1,21	3,5	Setuju
3	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik.	1,07	3,6	Setuju
4	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan.	1,00	3,6	Setuju
5	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.	0,91	3,6	Setuju
6	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.	0,88	3,5	Setuju
Mean Score		1,008	3,57	Setuju

Sumber : Data primer diolah

Pada tabel 4.8 terlihat bahwa nilai rata-rata dari variabel Kepemimpinan adalah sebesar 3,57. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden bersikap setuju terhadap setiap pernyataan variabel Kepemimpinan.

Tabel 4.9
Nilai Rata-rata Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	*Std. Deviation*	Mean	Keterangan
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai.	1,10	3,5	Setuju
2	Kebersihan di perusahaan membuat anda nyaman dalam bekerja.	1,12	3,7	Setuju
3	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai.	1,09	3,5	Setuju
4	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan.	1,05	3,5	Setuju
5	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan membantu saya dalam bekerja.	1,03	3,5	Setuju
6	Hubungan antar sesama karyawan membantu saya dalam bekerja.	1,08	3,4	Setuju
Mean Score		1,078	3,52	Setuju

Sumber : Data primer diolah

Pada tabel 4.9 terlihat bahwa nilai rata-rata dari variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 3,52. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden bersikap setuju terhadap setiap pernyataan variabel Lingkungan Kerja.

Tabel 4.10
Nilai Rata-rata Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

No	Indikator	*Std. Deviation*	Mean	Keterangan
1	Saya membantu orang lain yang memiliki tugas kerja yang berat.	0,90	3,7	Setuju
2	Saya membantu pekerjaan orang lain yang tidak masuk kerja.	0,97	3,8	Setuju

Lanjutan Tabel 4.10

3	Saya bersedia memberikan waktu untuk membantu masalah pekerjaan orang lain.	0,84	3,7	Setuju
4	Saya membantu mengarahkan orang baru meskipun tidak diperlukan.	0,92	3,7	Setuju
5	Saya berkonsultasi dengan orang lain yang mungkin terpengaruh oleh tindakan dan keputusan saya.	0,88	3,6	Setuju
6	Saya tidak menyalahgunakan hak orang lain.	0,82	4,0	Setuju
7	Saya mengambil sikap untuk mencegah masalah dengan pekerja lain.	0,84	3,9	Setuju
8	Saya memberitahu orang lain sebelum mengambil tindakan penting.	0,91	3,9	Setuju
9	Saya terus mengikuti perubahan dalam organisasi.	0,92	3,8	Setuju
10	Saya selalu menghadiri pertemuan yang tidak wajib, yang membantu meningkatkan citra perusahaan.	0,91	3,8	Setuju
11	Saya selalu hadir dan berpartisipasi dalam pertemuan-pertemuan organisasi.	0,87	3,7	Setuju
12	Saya terus meningkat dengan berkembang dalam perusahaan.	0,94	3,9	Setuju
13	Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang hal sepele.	0,94	3,8	Setuju
14	Saya cenderung membuat masalah yang lebih besar daripada mereka.	0,93	3,8	Setuju

Lanjutan Tabel 4.10

15	Saya terus-menerus berbicara tentang keinginan untuk berhenti dari pekerjaan.	0,96	3,8	Setuju
16	Saya selalu menyalahkan situasi.	0,94	3,9	Setuju
17	Saya selalu tepat waktu.	0,96	3,9	Setuju
18	Saya tidak pernah makan siang dan beristirahat dengan waktu yang lama.	0,87	3,9	Setuju
19	Saya tidak menambah jam istirahat.	0,93	3,8	Setuju
20	Saya mematuhi peraturan perusahaan walaupun tidak ada yang mengawasi.	0,82	3,9	Setuju
Mean Score		0,903	3,81	Setuju

Sumber : Data primer diolah

Pada tabel 4.10 terlihat bahwa nilai rata-rata dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 3,81. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden bersikap setuju terhadap setiap pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Tabel 4.11
Nilai Rata-rata Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	*Std. Deviation*	Mean	Keterangan
1	Pekerjaan saya saat ini dapat membuat saya tetap sibuk selama jam kerja.	1,26	3,3	Netral
2	Kesempatan untuk bekerja sendiri dalam suatu pekerjaan.	1,52	3,2	Netral
3	Kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu.	1,23	3,2	Netral

Lanjutan Tabel 4.11

4	Kesempatan untuk menjadi orang yang diakui dalam kelompok.	1,36	3,3	Netral
5	Cara atasan saya menangani karyawannya.	1,37	3,4	Setuju
6	Kemampuan pimpinan saya dalam membuat keputusan.	1,28	3,4	Setuju
7	Kesempatan untuk melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan suara hati saya.	1,32	3,4	Setuju
8	Pekerjaan saya menjamin saya untuk tetap dipekerjakan.	1,37	3,3	Netral
9	Kesempatan untuk melakukan sesuatu bagi orang lain.	1,26	3,3	Netral
10	Kesempatan untuk menyampaikan kepada orang lain apa yang harus dilakukan.	1,33	3,2	Netral
11	Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya.	1,23	3,3	Netral
12	Cara kebijakan perusahaan dipraktekkan.	1,32	3,3	Netral
13	Gaji saya dan jumlah pekerjaan yang saya lakukan.	1,29	3,4	Setuju
14	Kesempatan untuk maju dalam pekerjaan ini.	1,24	3,3	Netral
15	Kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri.	1,17	3,3	Netral
16	Kesempatan untuk mencoba cara saya sendiri dalam melakukan pekerjaan ini.	1,23	3,3	Netral
17	Kondisi pekerjaan.	1,24	3,4	Setuju
18	Cara rekan kerja saya bergaul yang satu dengan yang lainnya.	1,22	3,2	Netral
19	Pujian yang saya dapatkan ketika melakukan pekerjaan dengan baik.	1,33	3,4	Setuju

Lanjutan Tabel 4.11

20	Perasaan berhasil/sukses yang didapatkan dari pekerjaan.	1,33	3,4	Setuju
Mean Score		1,295	3,4	Setuju

Sumber : Data primer diolah

Pada tabel 4.11 terlihat bahwa nilai rata-rata dari variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 3,32. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden bersikap netral terhadap setiap pernyataan variabel Kepuasan Kerja.

4.3.2 Uji Normalitas

Tabel 4.12
Uji Normalitas Univariate

Indikator	Skewness dan Kurtosis	Keterangan
	P-value	
MK1	0,124	Normal
MK2	0,745	Normal
MK3	0,543	Normal
MK4	0,526	Normal
MK5	0,512	Normal
MK6	0,000	Tidak Normal
K1	0,657	Normal
K2	0,021	Tidak Normal
K3	0,435	Normal
K4	0,387	Normal
K5	0,624	Normal
K6	0,621	Normal
LK1	0,432	Normal
LK2	0,037	Tidak Normal
LK3	0,370	Normal
LK4	0,487	Normal
LK5	0,322	Normal
LK6	0,469	Normal
OC1	0,434	Normal
OC2	0,484	Normal
OC3	0,326	Normal

Lanjutan Tabel 4.12

OC4	0,558	Normal
OC5	0,642	Normal
OC6	0,472	Normal
OC7	0,531	Normal
OC8	0,215	Normal
OC9	0,274	Normal
OC10	0,395	Normal
OC11	0,436	Normal
OC12	0,110	Normal
OC13	0,363	Normal
OC14	0,421	Normal
OC15	0,359	Normal
OC16	0,474	Normal
OC17	0,295	Normal
OC18	0,388	Normal
OC19	0,485	Normal
OC20	0,350	Normal
KP1	0,516	Normal
KP2	0,000	Tidak Normal
KP3	0,631	Normal
KP4	0,005	Tidak Normal
KP5	0,001	Tidak Normal
KP6	0,036	Tidak Normal
KP7	0,006	Tidak Normal
KP8	0,000	Tidak Normal
KP9	0,066	Normal
KP10	0,004	Tidak Normal
KP11	0,182	Normal
KP12	0,034	Tidak Normal
KP13	0,018	Tidak Normal
KP14	0,126	Normal
KP15	0,392	Normal
KP16	0,270	Normal
KP17	0,078	Normal
KP18	0,293	Normal
KP19	0,002	Tidak Normal
KP20	0,005	Tidak Normal

Sumber: lampiran, diolah

Tabel 4.13
Uji Normalitas Multivariat

Skewness dan Kurtosis		**Keterangan**
P-value	0,265	Normal

Sumber : lampiran, diolah

Ada dua uji normalitas dalam analisis Structural Equation Modeling yaitu secara univariate dan multivariate. Dalam uji normalitas, diharapkan agar nilai-p untuk *Skewness and Kurtosis* dari uji statistik normalitas lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa data mengikuti fungsi distribusi normal. Hal ini berlaku baik bagi *Univariate Normality* maupun *Multivariate Normality* (Yamin dan Kurniawan, 2009:29).

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa secara univariat data tidak berdistribusi normal secara keseluruhan karena ada beberapa indikator yang memiliki nilai p-value untuk skewness dan kurtosis lebih rendah dari 0,05.

Namun berdasarkan hasil uji normalitas multivariate pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai p-value untuk skewness dan kurtosis lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa data telah terdistribusi normal dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

4.3.3 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2005), suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan di dalamnya mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu variabel dapat dikatakan memiliki validitas yang baik terhadap suatu konstruk laten apabila:

a. Nilai t muatan faktornya (faktor loading-nya) lebih besar dari nilai kritis (> 1,96)

b. Muatan faktor standarnya (*standardize factor loading*) lebih besar atau sama dengan 0,7.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Uji Validitas

Variabel Laten	Indikator	t-value	Cut-off Value	Keterangan
Motivasi Kerja	MK1	1,00	Acuan	Valid
	MK2	12,27	>1,96	Valid
	MK3	11,59	>1,96	Valid
	MK4	11,38	>1,96	Valid
	MK5	12,19	>1,96	Valid
	MK6	12,33	>1,96	Valid
Kepemimpinan	K1	1,00	Acuan	Valid
	K2	11,44	>1,96	Valid
	K3	10,94	>1,96	Valid
	K4	11,59	>1,96	Valid
	K5	10,31	>1,96	Valid
	K6	10,55	>1,96	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	1,00	Acuan	Valid
	LK2	11,69	>1,96	Valid
	LK3	10,68	>1,96	Valid
	LK4	10,06	>1,96	Valid
	LK5	11,73	>1,96	Valid
	LK6	11,16	>1,96	Valid
OCB	OC1	1,00	Acuan	Valid
	OC2	8,30	>1,96	Valid
	OC3	7,52	>1,96	Valid
	OC4	7,98	>1,96	Valid
	OC5	8,11	>1,96	Valid
	OC6	7,62	>1,96	Valid
	OC7	8,09	>1,96	Valid
	OC8	8,02	>1,96	Valid

Lanjutan Tabel 4.14

	OC9	8,27	>1,96	Valid
	OC10	8,06	>1,96	Valid
	OC11	7,87	>1,96	Valid
	OC12	7,32	>1,96	Valid
	OC13	8,49	>1,96	Valid
	OC14	7,56	>1,96	Valid
	OC15	8,27	>1,96	Valid
	OC16	8,33	>1,96	Valid
	OC17	7,77	>1,96	Valid
	OC18	7,98	>1,96	Valid
	OC19	8,02	>1,96	Valid
	OC20	7,90	>1,96	Valid
Kepuasan Kerja	KP1	1,00	Acuan	Valid
	KP2	11,98	>1,96	Valid
	KP3	12,96	>1,96	Valid
	KP4	13,08	>1,96	Valid
	KP5	12,77	>1,96	Valid
	KP6	12,76	>1,96	Valid
	KP7	12,52	>1,96	Valid
	KP8	12,26	>1,96	Valid
	KP9	12,04	>1,96	Valid
	KP10	12,37	>1,96	Valid
	KP11	11,92	>1,96	Valid
	KP12	12,70	>1,96	Valid
	KP13	11,76	>1,96	Valid
	KP14	12,58	>1,96	Valid
	KP15	11,65	>1,96	Valid
	KP16	12,31	>1,96	Valid
	KP17	11,98	>1,96	Valid
	KP18	11,90	>1,96	Valid
	KP19	12,42	>1,96	Valid
	KP20	12,96	>1,96	Valid

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa setiap butir pernyataan untuk tiap variabel yaitu Motivasi Kerja, Kepemimpinan,

Lingkungan Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja adalah valid karena memiliki nilai t-hitung lebih besar dari *cut off value* (1,96), sehingga seluruh pernyataan yang ada dalam tiap variabel dapat digunakan.

4.3.4 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2005) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkaitan erat dengan konsistensi variabel dalam mengukur konstruk latennya. Reliabilitas konstruk dapat dikatakan baik jika nilai *construct reliability* > 0,7 dan nilai variance extracted > 0,5.

Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik. Sebaliknya, apabila diperoleh suatu hasil yang berbeda-beda dengan subjek yang sama, maka dikatakan inkonsisten (Yamin dan Kurniawan, 2009:7).

Formula untuk menghitung *construct reliability*:

$$\textit{Construct reliability} = \frac{(\Sigma\lambda_i)^2}{(\Sigma\lambda_i)^2 + \Sigma e_j} \quad ; \text{atau}$$

$$\textit{Construct reliability} = \frac{(\Sigma\text{loading baku})^2}{(\Sigma\text{loading baku})^2 + \Sigma e_j}$$

λ =standardized loading (muatan/loading baku);
e = *measurement error*; atau
$e = 1 - \lambda^2$

Formula untuk menghitung *variance extracted*:

$$\textit{Variance extracted} = \frac{(\Sigma \text{loading baku})^2}{(\Sigma \text{loading baku})^2 + \Sigma e_j}$$

Tabel 4.15
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai CR	Cut-Off	Keterangan
Motivasi Kerja	0,93	> 0,7	Reliabel
Kepemimpinan	0,91	> 0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,92	> 0,7	Reliabel
Organzational Citizenship Behavior	0,94	> 0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,97	> 0,7	Reliabel

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa tiap variabel memiliki nilai *Construct Reliabilty* lebih besar dari cut-off value (0,7), sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan dari tiap-tiap variabel adalah reliabel.

4.3.5 Uji Kecocokan Model

Tabel 4.16
Uji Kecocokan Model

Goodness of fit Measure	Cut-off value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
NFI (Normed Fit Index)	$0,8 \leq NFI \leq 0,9$	0,89	Marginal Fit
IFI (Incremental Fit Index)	$\geq 0,9$	0,95	Good Fit
RFI (Relative Fit Index)	$0,8 \leq RFI \leq 0,9$	0,88	Marginal Fit

Lanjutan Tabel 4.16

CFI (Comparative Fit Index)	≥ 0,9	0,95	Good Fit
NNFI (Nonnormed Fit Index)	≥ 0,9	0,95	Good Fit
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	<0,08	0,063	Good Fit

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian kecocokan model pada tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini cocok dengan data.

4.4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17
Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	t-hitung	t-tabel	Keterangan
H1	Motivasi Kerja ➔ OCB	-0,83	1,96	Tidak Signifikan
H2	Kepemimpinan ➔OCB	2,00	1,96	Signifikan
H3	Lingkungan Kerja ➔ OCB	0,96	1,96	Tidak Signifikan
H4	Motivasi Kerja ➔ Kepuasan Kerja	1,99	1,96	Signifikan

Lanjutan Tabel 4.17

H5	Kepemimpinan ➔ Kepuasan Kerja	2,38	1,96	Signifikan
H6	Lingkungan Kerja ➔ Kepuasan Kerja	2,25	1,96	Signifikan
H7	OCB ➔ Kepuasan Kerja	0,46	1,96	Tidak Signifikan

Sumber : data primer diolah

Untuk uji hipotesis variabel dikatakan berpengaruh positif apabila memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,96). Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa ada beberapa hipotesis yang tidak terdukung yaitu H1, H3, H7. Sedangkan hipotesis yang terdukung adalah H2, H4, H5, H6.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Budianto dan Oetomo (2011) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini bisa disebabkan karena bagi karyawan hal-hal seperti gaji, tunjangan, dan penghargaan merupakan hak yang layak mereka terima sebagai karyawan yang bekerja. Sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi mereka untuk memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Budianto dan Oetomo (2011) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini bisa terjadi karena karyawan di PT. SUCOFINDO merasa bahwa pimpinan mampu memberikan sikap positif terhadap perilaku karyawan sehingga karyawan merasa dihargai dan mau memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian dari Budianto dan Oetomo (2011) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dapat disebabkan karena sebagian besar karyawan di PT. SUCOFINDO melakukan pekerjaan di luar, sehingga mereka kurang bisa merasakan fasilitas lingkungan kerja yang diberikan di dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Budianto dan Oetomo (2011) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat disebabkan karena adanya motivasi kerja baik berupa materi maupun non materi dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan di PT. SUCOFINDO.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti . Hal ini tidak sejalan dengan penelitian dari Budianto

dan Oetomo (2011)yang menyatakan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan di PT. SUCOFINDO mampu menjalankan tugasnya dengan baik sehingga karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini terdukung. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Budianto dan Oetomo (2011) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat membuat karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian dari Budianto dan Oetomo (2011) yang menunjukan bahwa *Organizatonal Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki perilaku OCB belum tentu merasa puas dalam bekerja. Karyawan yang memiliki perilaku OCB dapat disebabkan karena memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan menghormati atasan sehingga mau membantu secara sukarela dan memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan.