

**PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN  
KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB)  
MELALUI KEPUASAN KERJA  
(Studi Pada Karyawan KUD "BATU" Kota Wisata Batu)**

**SKRIPSI**



Oleh

**MUH. SYAIFUDIN ZUHRI  
NIM : 07510104**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2012**

**PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN  
KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)  
MELALUI KEPUASAN KERJA  
(Studi Pada Karyawan KUD "BATU" Kota Wisata Batu)**

**SKRIPSI**

Diusulkan untuk Penelitian Skripsi  
Program Sarjana (S-1) pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim  
Malang

Oleh

**MUH. SYAIFUDIN ZUHRI  
NIM : 07510104**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2012**

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Muh. Saifudin Zuhri  
NIM : 07510104  
Alamat : Jl. Cempaka No.7 Rt 4 Rw 5 Desa Pesanggrahan  
Kecamatan Batu Kota Batu

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) MELALUI KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan KUD “BATU” Kota Wisata Batu)**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dari Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan saya buat sendiri dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Juli 2012

Hormat Saya,

Muh. Saifudin Zuhri

NIM. 07510104

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN  
KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)*  
MELALUI KEPUASAN KERJA  
(Studi Pada Karyawan KUD "BATU" Kota Wisata Batu)**

**SKRIPSI**

Oleh :

**MUH. SYAIFUDIN ZUHRI  
NIM : 07510104**

Telah Disetujui 30 Juni 2012

Dosen Pembimbing,

**Dr. Hj. Ilfi Nurdiana., M.Si  
NIP 19711108 199803 2 002**

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen,

**Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO, SE, M.Si  
NIP 19720212 200312 1 003**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI  
TIDAK LANGSUNG TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOUR (OCB) MELALUI KEPUASAN KERJA  
(Studi Pada Karyawan KUD "BATU" Kota Wisata Batu)**

**SKRIPSI**

Oleh:

**MUH. SYAIFUDIN ZUHRI  
NIM : 07510104**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar sarjana Ekonomi (SE)

Pada 10 Juli 2012

<b>Susunan Dewan Penguji</b>	<b>Tanda Tangan</b>
<b>1. Ketua Penguji</b> <b><u>Siswanto, SE., MM</u></b> <b>NIP. 19750906 200604 1 001</b>	<b>: (            )</b>
<b>2. Sekertaris/Pembimbing</b> <b><u>Dr.Hj. Ilfi Nurdiana, M.Si</u></b> <b>NIP. 19711108 199803 2 002</b>	<b>: (            )</b>
<b>3. Penguji Utama</b> <b><u>Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</u></b> <b>NIP 19720212 200312 1 003</b>	<b>: (            )</b>

Disahkan Oleh :  
**Ketua Jurusan Manajemen,**

**Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO, SE, M.Si**  
**NIP 19720212 200312 1 003**

## **MOTTO**

*“Barangsiapa dibukakan baginya pintu kebaikan (rezeki) hendaklah memanfaatkan kesempatan itu (untuk berbuat baik) sebab dia tidak mengetahui kapan pintu itu akan ditutup baginya”. (HR. Asysyihaab)*

## **NIAT, KERINGAT, SUKSES**

## PERSEMBAHAN

*Penelitian ini saya persembahkan untuk orangtuaku tercinta yaitu Ayahanda H. Zam Zam, Ibunda H. Fatimatuz Zahro, kakakku Ach. Syarif Hidayatulloh dan adikku M. Hasan Abdillah serta keluarga besar Bani Thalib dan Bani Ajma'in atas segala kasih sayang yang diberikan, dukungan, doa dan pengorbanan mereka yang begitu besar sehingga memberikan motivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.*

*Sahabat-sahabatiku P.MJI Rayon Ekonomi "Moch.Hatta" yang telah memberikan ilmu yang begitu besar kepada saya. Nila Choirina, SE yang tak henti-hentinya memberikan dukungan, semangat, motivasi, do'a dan juga membantu penulis daengan semaksimal mungkin dalam penyelesaian karya tulis ini, serta saudaraku Cah Ngantang, Pak Dhe (Ahdza), Elang. Dan seluruh sahabat saudaraku yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur yang setinggi-tingginya kami panjatkan ke Hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya. Atas kuasa dan berkat kemudahan yang telah diberikan-Nya, maka skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tak Langsung Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan KUD “BATU” Kota Wisata Batu selesai dengan baik.

Tidak lupa shalawat serta salam tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Yang telah membuka mata dunia dari jaman jahiliyah menuju jaman yang penuh dengan keselamatan yaitu agama Islam.

Ucapan terimakasih tidak lupa kami sampaikan kepada beberapa pihak yang telah banyak membantu dan meluangkan sedikit-banyak tenaga dan waktunya, baik berupa pengarahan, bimbingan, dorongan semangat dan do’a. Oleh karena itu, sudah selayaknya saya ucapkan banyak terimakasih kepada;

1. Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor UIN Malang yang telah menjadi tauladan bagi segenap civitas UIN Malang.
2. Dr. HA. Muhtadi Ridwan, MA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Malang yang telah banyak memberikan motivasi bagi karya ini dan akan selalu menjadi suri tauladan bagi penulis.
3. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi UIN Malang yang telah memberikan semangat untuk karya ini.
4. Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan karya ini.
5. Bapak Drs. H. Ismail Hasan, MM selaku Ketua KUD “BATU”, Bapak Winarno, Bapak Suryadi selaku HRD KUD “BATU” dan seluruh karyawan KUD “BATU” yang sudah meluangkan waktunya untuk kerjasama dalam proses penelitian di KUD “BATU” sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini..



6. Kedua orangtuaku yang tercinta, Bapak H. Zam Zami,. SH dan Ibu H.Fatimatuz Zahro yang telah banyak memberikan motivasi yang sangat bermanfaat, kasih sayang, bimbingan, dukungan, doa tulus yang selalu diberikan dan juga pengorbanan beliau yang sangat luar biasa dan tidak bisa digantikan dengan apapun.
7. Terima kasih kepada bapak ibu dosen terutama Bapak M. Sulhan,. SE., MM, selaku dosen wali penulis, atas bekal ilmu yang telah diberikan kepada penulis dan melatih mandiri untuk bisa menghadapi berbagai permasalahan yang akan dihadapi nanti.
8. Nila Choirina, SE yang tak henti-hentinya memberikan dukungan, semangat, motivasi, do'a dan juga membantu penulis dengan semaksimal mungkin dalam penyelesaian karya tulis ini.
9. Sahabat-sahabatku seperjuangan angkatan 2007 PMII Rayon Moch. Hatta, sahabatku *Pak Dhe* (Ahdza), *Elonk* (Saiur Hasan), kakakku Cak Ngantang, Cak Pech serta adik-adikku PMII Rayon Ekonomi "Moch.Hatta" dan seluruh kader PMII Rayon Ekonomi "Moch.Hatta" yang terus bersama untuk membesarkan rumah kita Rayon Ekonomi "Moch.Hatta".
10. Sahabat-sahabatku Aam, Soni, *Kimo*, Fidah, *Comes*, *Kadud*, *Mbut*, *Gentong*, Ayik, Ana, Wildan, *Gembul*, *Gepeng*, Mustofa, angkatan '07 yang selalu bersama-sama dan terus berjuang, berjuang dan berjuang.
11. Serta semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda dan menjadikannya sebagai salah satu amal sholih. Penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun guna kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

Malang, Juni 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERNYATAAN .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
<b>Bab I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian .....	9
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	9
1.3.2 Kegunaan Penelitian .....	9
<b>Bab II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	11
2.2 Kajian Teoritis .....	16
2.2.1 <i>Organizational Behaviour Citizenship</i> (OCB) .....	16
A. Pengertian OCB .....	16
B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi OCB .....	19
C. Dimensi OCB .....	20
D. Pengaruh OCB Terhadap Keefektifan Organisasi .....	23
2.2.2 Kepuasan Kerja .....	24
A. Pengertian Kepuasan Kerja .....	24
B. Variabel-variabel Kepuasan Kerja .....	25

C. Faktor-faktor Kepuasan Kerja .....	26
D. Indikator Kepuasan Kerja .....	27
2.2.3 Kompensasi .....	28
A. Pengertian Kompensasi .....	28
B. Jenis-jenis Kompensasi .....	30
C. Tujuan-tujuan Pemberian Kompensasi .....	34
D. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi .....	36
E. Azas Pemberian Kompensasi .....	38
F. Metode dan Sistem Kompensasi .....	40
2.3 Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja .....	43
2.4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan OCB .....	44
2.5 Hubungan Kompensasi dengan OCB .....	45
2.6 Kerangka berfikir .....	48
2.7 Hipotesis .....	49
<b>Bab III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	50
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	50
3.3 Populasi dan Sampel .....	51
3.3.1 Populasi .....	51
3.3.2 Sampel .....	52
3.3.2.1 Teknik Pengambilan Sampel .....	55
a. <i>Probability Sampling</i> .....	55
3.4 Data dan Jenis Data .....	55
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	56
3.5.1 Skala Pengukuran Data .....	57
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	58
3.7 Uji Instrumen Data .....	63
3.7.1 Uji Validitas .....	63
3.7.2 Uji Realibilitas .....	64
3.8 Model Analisis Data .....	65

3.8.1 Analisis Deskriptif .....	65
3.8.2 Koefisien Determinasi Multiple ( $R^2$ ) .....	65
3.9 Pengujian Hipotesis .....	66
3.9.1 Uji- F ( <i>Simultan</i> ) .....	66
3.9.2 Uji- T ( <i>Parsial</i> ) .....	67
3.10 Uji Asumsi Klasik .....	67
3.10.1 Uji Autokorelasi .....	67
3.10.2 Uji Heterokedastisitas .....	68
3.10.3 Uji Multikolinieritas .....	68
3.10.4 Uji Normalitas .....	69
3.11 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	69

## **BAB IV PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL**

<b>PENELITIAN .....</b>	<b>73</b>
4.1 Paparan Data Hasil Penelitian .....	73
4.1.1 Sejarah KUD “BATU” .....	73
4.1.2 Landasan, Azas, dan Tujuan KUD “BATU” .....	74
4.1.3 Bidang Organisasi .....	75
4.1.4 Wilayah Kerja dan Potensi Wilayah .....	78
4.1.5 Bidang Usaha .....	78
4.1.6 Jenis Kompensasi .....	80
A. Komponen Kompensasi .....	80
B. Dasar dan Tata Laksana Pembayaran Gaji .....	81
C. Tunjangan .....	82
D. Jamsostek .....	84
4.1.7 Kinerja Karyawan KUD “BATU” .....	85
4.2 Paparan Hasil Penelitian .....	88
4.2.1 Karakteristik Responden .....	88
4.2.2 Deskripsi Variabel .....	91
4.3 Metode Analisis Data .....	112
4.3.1 Uji Validitas dan Realibilitas .....	112
4.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	112

1. Autokorelasi .....	113
2. Heteroksiditas .....	114
3. Multikolinieritas .....	116
4. Normalitas .....	118
4.3.3 Uji <i>Path Analysis</i> .....	119
a. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kepuasan Kerja .....	120
b. Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tak Langsung, dan Kepuasan Kerja terhadap OCB .....	123
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....	127
4.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Secara <i>Parsial</i> dan <i>Simultan</i> .....	127
a. Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kepuasan Kerja .....	128
b. Pengaruh Kompensasi Tak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja .....	130
c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Secara <i>Simultan</i> .....	132
4.4.2 Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tak Langsung, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behaviour (OCB)</i> .....	136
a. Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap OCB .....	136
b. Pengaruh Kompensasi Tak Langsung Terhadap OCB Melalui Kepuasan Kerja .....	140
c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB .....	143
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>146</b>
5.1 Kesimpulan .....	146
5.2 Saran .....	147
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>149</b>

## Daftar Tabel

Tabel 2.1	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang .....	14
Tabel 3.1	Populasi Subyek Penelitian .....	54
Tabel 3.2	Konsep, Variabel, Indikator dan Instrumen Penelitian .....	58
Tabel 4.1	Data Perhitungan Hasil Usaha .....	85
Tabel 4.2	Data Perhitungan Rasio Keuangan .....	86
Tabel 4.3	Jenis Kelamin Responden .....	89
Tabel 4.4	Usia Responden .....	89
Tabel 4.5	Tingkat Pendidikan Responden .....	90
Tabel 4.6	Lama Bekerja Responden .....	91
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Item Variabel X1 .....	92
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Item Variabel X2 .....	95
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Item Variabel Y .....	97
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Item Variabel Z .....	103
Tabel 4.11	Hasil Rekapitulasi Validitas dan Realibilitas .....	112
Tabel 4.12	Asumsi Autokorelasi (a) .....	114
Tabel 4.13	Asumsi Autokorelasi (b) .....	114
Tabel 4.14	Uji Heterokdisitas (a) .....	115
Tabel 4.15	Uji Heterokdisitas (b) .....	116
Tabel 4.16	Uji Multikolinieritas (a) .....	117
Tabel 4.17	Uji Multikolinieritas (b) .....	117
Tabel 4.18	Uji Normalitas (a) .....	118
Tabel 4.19	Uji Normalitas (b) .....	118
Tabel 4.20	Koefisien Determinasi (a) .....	120
Tabel 4.21	Uji- F ( <i>Simultan</i> ) (a) .....	120
Tabel 4.22	Persamaan Regresi (a) .....	120
Tabel 4.23	Koefisien Determinasi (b) .....	123
Tabel 4.24	Persamaan Regresi (b) .....	123

## **Daftar Gambar**

Gambar 2.1 Komponen Kompensasi .....	33
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir .....	48
Gambar 2.3 Hipotesis .....	49
Gambar 3.1 Diagram Lintas Variabel Bebas ke Variabel Terikat .....	70
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	77
Gambar 4.2 Hasil analisis jalur .....	127

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 2 : Penjelasan Laba Rugi
- Lampiran 3 : Rasio Keuangan KUD “BATU”
- Lampiran 4 : Daftar Kuesioner
- Lampiran 5 : Hasil Kuesioner Variabel X1, X2, dan Y
- Lampiran 6 : Hasil Kuesioner Variabel Z
- Lampiran 7 : Karakteristik Responden
- Lampiran 8 : Daftar Frekuensi Item
- Lampiran 9 : Uji Realibilitas dan Validitas
- Lampiran 10: Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 11: Persamaan Regresi
- Lampiran 12: Dokumentasi



## ABSTRAK

**Muh. Syaifudin Zuhri, 2012 SKRIPSI. Judul: “ Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tak Langsung Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Melalui Kepuasan Kerja” (Studi Pada Karyawan KUD “BATU” Kota Wisata Batu)**

**Pembimbing : Dr. Hj. Ifi Nur Diana, M.Si**

**Kata Kunci : Kompensasi Langsung, Kompensasi Tak Langsung, Kepuasan Kerja, OCB**

---

Persaingan bisnis pada masa sekarang sangatlah ketat, tidak hanya dibutuhkan kinerja *in-role* akan tetapi juga kinerja *extra-role* untuk mampu bertahan dalam persaingan. KUD “BATU” yang merupakan bentuk usaha berazas kekeluargaan ini mempunyai karyawan yang mempunyai kinerja *extra-role* yang cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan produktivitas yang tinggi walaupun dalam pemberian gaji masih relatif rendah dibawah UMR, sehingga menunjukkan karyawan KUD “BATU” mau bekerja tidak hanya sesuai dengan aturan (*in-role*) akan tetapi juga mau bekerja diluar aturan (*extra role*) demi kebaikan KUD “BATU”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung terhadap kepuasan kerja secara parsial maupun simultan, serta pengaruh tidak langsung kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) model regresi persamaan multipel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* serta uji asumsi klasik yaitu autokorelasi, multikorelasi, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Hasil analisis penelitian ini, diketahui terdapat pengaruh signifikan kompensasi langsung terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi tak langsung terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung terhadap kepuasan kerja secara simultan. Terdapat pengaruh langsung signifikan kompensasi langsung terhadap OCB. Terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi langsung terhadap OCB melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi tak langsung terhadap OCB melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh langsung signifikan kepuasan kerja terhadap OCB.

## المستخلص

محمد سيف الدين زهري، 2012، تعويض تأثير مباشر وغير مباشر على سلوك تعويض المواطنة التنظيمية (BCO) من خلال الرضا الوظيفي.

المشرف : حجة الفينور دينا الدكتور  
كلمة الرئيسية : تعويض تأثير , تعويض غير مباشر, سلوك تعويض المواطنة التنظيمية, خلال الرضا الوظيفي

المنافسة في مجال الأعمال اليوم هي صعبة، وليس مطلوباً في أداء الأدوار فقط ولكن من خارج دور الأداء أيضاً لتكون قادرة على البقاء في المنافسة. BATU DUK الذي هو شكل من أشكال الأعمال التجارية، وهذا بعائلة لديها موظفين الذين لديهم خارج دور أداء جيد للغاية. ويدل على ذلك الإنتاجية العالية على الرغم من الأجور المنخفضة نسبياً لا تزال أقل من الحد الأدنى للأجور، بحيث يظهر الموظفين BATU DUK نريد ان نعمل ليس فقط وفقاً للقواعد (في دور)، ولكن أيضاً على استعداد للعمل خارج القواعد (دور إضافي) لصالح BATU DUK. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر تعويضات مباشرة وغير مباشرة على تعويضات الرضا عن العمل جزئياً أو في وقت واحد، فضلاً عن تعويض غير مباشر تأثير مباشر وغير مباشر على سلوك تعويض المواطنة التنظيمية (BCO) من خلال الرضا الوظيفي.

هذه الدراسة تستخدم نموذج مسار التحليل (تحليل المسار) من معادلات الانحدار المتعدد. تقنيات جمع البيانات باستخدام استبيان مع مقياس ليكرت والافتراض التقليدي أن اختبار الارتباط الذاتي، ملتي الذاتي، متغاير التفاوت، والحياة الطبيعية.

تحليل هذه الدراسة، والمعروف أن لديها تأثير كبير على تعويضات الرضا عن العمل مباشرة. لا يوجد أي تأثير مباشر كبير من التعويض على الرضا الوظيفي. هناك تعويض تأثير كبير مباشر والتعويض ليس مباشرة على الرضا الوظيفي في وقت واحد. هناك تأثير كبير ومباشر من التعويض المباشر لل (BCO). لا يوجد أي تعويضات مباشرة للتأثير المباشر لل (OCB) من خلال الرضا الوظيفي. لا يوجد تأثير مباشر على تعويضات (BCO) غير مباشر من خلال الرضا الوظيفي. هناك تأثير كبير ومباشر من الرضا الوظيفي على (BCO).

## ABSTRACT

Muh. Syaifudin Zuhri, 2012, Thesis. The Influence of Direct Compensation And Indirect Compensation To Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Through Job Satisfaction. (The Study on Employees KUD "BATU" Batu Tourism City)

Advisor : Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, M.Si

Keywords : Direct Compensation, Indirect Compensation, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

---

---

Business competition today is tight, not only required in-role performance but also extra-role performance to be able to survive in the competition. KUD "BATU" which is formed principle business, has employees who has quite good extra-role performance. This is indicated by high productivity despite the relatively low wages are still below the minimum wage, it shows that KUD "BATU" employees want to work not only in accordance with the rules (in-role) but also willing to work outside the rules (extra role) for the good of KUD "BATU". This study aims to determine the effect of direct compensation and indirect compensation on job satisfaction partially or simultaneously, as well as indirect influence direct compensation and indirect compensation to Organizational Citizenship Behaviour (OCB) through job satisfaction.

This study uses *path analysis* model of multiple regression equations. Data collection techniques using a questionnaire with Likert scale and the classical assumption that are the autocorrelation test, multikorelasi, heteroscedasticity, and normality.

The analysis of this study, known that there is a significant influence on job satisfaction direct compensation. There is no direct significant effect of compensation on job satisfaction. There is a significant influence direct compensation and compensation not directly on job satisfaction simultaneously. There is a significant direct effect of direct compensation to the OCB. There is no direct compensation for the direct influence of the OCB through job satisfaction. There is no direct influence on OCB compensation indirectly through job satisfaction. There is a significant direct effect of job satisfaction on OCB.