

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA
KARYAWAN PDAM KOTA BATU**

SKRIPSI



**Oleh:
HESTI NUR AFIFAH
NIM: 17510056**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA
KARYAWAN PDAM KOTA BATU**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:
HESTI NUR AFIFAH
NIM: 17510056

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA
KARYAWAN PDAM KOTA BATU**

Oleh

HESTI NUR AFIFAH

NIM: 17510056

Telah disetujui pada tanggal 25 Agustus 2021

Dosen Pembimbing,



Dr. Siswanto, SE., M.Si

NIP 197509062006041001

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, S.E., M.M

NIP 197406042006041002

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PDAM KOTA BATU

SKRIPSI

Oleh:

HESTI NUR AFIFAH
NIM : 17510056

Telah DiPertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Pesyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 16 September 2021

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua Penguji

Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd
NIP. 197809292014111001

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Dr. Siswanto, SE., M.Si
NIP 197509062006041001

3. Penguji Utama

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM
NIP. 197311172005011003

Tanda Tangan

()

()

()

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP. 197406042006041002



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hesti Nur Afifah
NIM : 17510056
Fakultas/Jurusan : Ekonimi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PDAM KOTA 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 Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

27 Agustus 2021
Saya

Hesti Nur Afifah
NIM : 17510056

HALAMAN PERSEMBAHAN

Semua perjuangan saya hingga pada titik ini tidak lain saya persembahkan kepada kedua orang tua saya serta adik saya yang merupakan orang paling berharga dalam hidup saya. Hidup menjadi lebih mudah dan lancar ketika kita memiliki keluarga yang lebih memahami kita daripada diri kita sendiri. Terimakasih telah menjadi keluarga yang sempurna.

HALAMAN MOTTO

Memulai dengan penuh keyakinan,
Menjalankan dengan penuh keikhlasan,
Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dimediasi oleh Motivasi Kerja pada PDAM Kota Batu”.

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan yang terang benderang, yakni Din Al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmad, Hidayah serta Rezeki berupa kesehatan yang luar biasa guna untuk menyelesaikan proposal skripsi hingga selesai.
2. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Muhammad Sulhan, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Dr. Siswanto, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing saya yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan dan arahan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Ucapan terimakasih dan syukur tiada henti kepada kedua orang tua saya Bapak Moh. Hasun dan Ibu Wasiati dan Adik saya Moh. Kelvin Akmal Fahri yang tak pernah henti-hentinya memberikan motivasi, do’a dan juga semangat dalam setiap langkah penulis. Sosok yang menjadi api semangat ketika penulis mengejar cita-cita.
8. Terima kasih kepada sahabat saya Adelia, Damar, Nina, Oktavia, Dimas, Bachtiyar, Afthon Hilma, Hesty, Nafira, Ainun, Fajar, yang telah mensupport dari mulai awal hingga sekarang.
9. Terima kasih kepada Sahabat/Sahabati Keluarga Besar Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Ekonomi “Moch. Hatta”, yang telah mengajarkan banyak pengetahuan, ilmu dan wawasan yang diperoleh penulis selama berproses.
10. Terimakasih kepada Sahabat/Sahabati Angkatan 2017 Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Ekonomi “Moch. Hatta” yang mana telah Bersama mendampingi penulis mulai dari awal perkuliahan hingga penulis sampai dititik ini.

11. Terimakasih kepada Neha, Arum, Septina, Naviatus, Nadiya, Nabila yang selalu menyemangati penulis.
12. Teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2017 yang senantiasa menjadi patner didalam dan diluar kelas.
13. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam proses pengupulan data.

Dengan segala kerendahan hati dan penuh harap peneliti menyadari bahwasanyya penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti pengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat dimanfaatkan sebaik mungkin bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'alamin.

Malang, 27 Agustus 2021
Hormat saya

Hesti Nur Afifah
NIM : 17510056

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	10
KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Kajian Teori	20
2.2.1. Kompensasi	20
2.2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	20
2.2.1.2. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	22
2.2.1.3. Indikator Kompensasi	23
2.2.1.4. Kompensasi dalam perspektif Islam	24
2.2.2 Komitmen Organisasi.....	26
2.2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi	26
2.2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	27
2.2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi	28

2.2.2.4. Komitmen Organisasi dalam perspektif Islam	29
2.2.3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	30
2.2.3.1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	30
2.2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	32
2.2.3.3 Indikator yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	32
2.2.3.4 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dalam perspektif Islam.....	34
2.2.4 Motivasi Kerja.....	35
2.2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	35
2.2.4.2 Tujuan Motivasi Kerja	36
2.2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	37
2.2.4.4 Indikator Motivasi Kerja.....	38
2.2.4.5 Motivasi Kerja dalam Prespektif Islam	38
2.3 Hubungan antar Variabel.....	40
2.3.1. Hubungan Kompensasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	40
2.3.2. Hubungan Komitmen Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	41
2.3.4. Hubungan Kompensasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) melalui Motivasi Kerja	42
2.3.5. Hubungan Komitmen Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) melalui Motivasi Kerja	43
2.4 Kerangka Konseptual	44
2.5 Hipotesis Penelitian	45
BAB III.....	46
METODE PENELITIAN	46
3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	46
3.2 Lokasi Penelitian	46
3.3 Populasi dan Sampel.....	46
3.3.1. Populasi.....	46
3.3.2. Sampel	47
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	47
3.5 Data dan Jenis Data	47

3.5.1. Data	47
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.6.1. Wawancara.....	48
3.6.2. Kuesioner	48
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	48
3.8. Skala Pengukuran.....	51
3.9. Uji Instrumen.....	51
3.9.1. Uji Validitas.....	51
3.10 Uji Mediasi.....	54
BAB IV	55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Hasil Penelitian.....	55
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	55
4.1.2 Visi dan Misi.....	56
4.1.3 Struktur Organisasi.....	57
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	58
4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.2.1.2 Deskripsi Responden Berdsarkan Usia	59
4.4 Uji Asumsi Klasik	68
4.4.1. Uji Linieritas	68
4.5 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan <i>Partial Least Square</i> (PLS)	69
4.5.1 Model Pengukuran	69
BAB V	92
PENUTUP	92
5.1. Kesimpulan	92
5.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA.....	94
LAMPIRAN.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3. 1 Definisi Oprasional Variabel.....	49
Tabel 3. 2 Skor Penelitian Menggunakan Skala Likert.....	51
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X1).....	61
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	62
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel OCB (Y).....	63
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z).....	64
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linieritas	69
Tabel 4. 11 Nilai Convergent Validity Kompensasi	70
Tabel 4. 12 Nilai Convergent Validity Komitmen Organisasi (X2)	71
Tabel 4. 13 Nilai Convergent Validity OCB (Y).....	72
Tabel 4. 14 Nilai Convergent Validity Motivasi Kerja (Z)	73
<i>Tabel 4. 15 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....</i>	<i>74</i>
Tabel 4. 16 Nilai Akar Average Variance Extracted (AVE)	76
Tabel 4. 17 Nilai Composite Reliability.....	77
Tabel 4. 18 Nilai R-Square.....	78
Tabel 4. 19 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung	80
Tabel 4. 20 Hasil pengujian pengaruh tidak langsung	80
Tabel 4. 21 Hasil Uji Mediasi Variabel X1	83
Tabel 4. 22 Hasil Uji Mediasi Variabel X2	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum Among Tirta Kota Batu.....	58
Gambar 4. 2 Hasil Model Hipotesis	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Bukti Konsultasi
Lampiran 2	Biodata Peneliti
Lampiran 3	Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
Lampiran 4	Bukti Turnitin
Lampiran 5	Data Kuesioner
Lampiran 6	Kuesioner
Lampiran 7	Uji Validitas Dan Reliabilitas X1, X2, Y, Z
Lampiran 8	Uji Linieritas
Lampiran 9	Hasil Uji Smart Pls
Lampiran 10	Hasil Uji <i>Sobel Test</i>

ABSTRAK

Afifah Hesti Nur. 2021. KSRIPSI. Judul: “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap OCB dimediasi oleh Motivasi Kerja”

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Kompensasi, Komitmen Organisasi, OCB, Motivasi Kerja.

Penelitian ini didasarkan pada fenomena yang terjadi pada PDAM Kota Batu dimana Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan tidak lepas dari aspek sumber daya manusianya. Peranan sumber daya manusia sangat berpengaruh disetiap sektor dalam perusahaan, karena merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lain yang terdapat pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap OCB, dan peran Motivasi Kerja dalam memediasi Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap OCB.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PDAM Kota Batu, Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 responden. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner (angket). Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), komitmen organisasi (X2), *organizational citizenship behavior* OCB (Y), motivasi kerja (Z). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan antara kompensasi dengan OCB, motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB.

ABSTRACT

Afifah Hesti Nur. 2021. Thesis. Title: "Compensation Influencer on Organizational Commitment to OCB mediated by Work Motivation"

Supervisor : Dr. Siswanto, SE., M. Si

Keywords : Compensation, Organizational Commitment, OCB and Work Motivation.

This research is based on the phenomenon that occurs in PDAM Batu City where the success rate of a company. Human resources is the important aspect for reach the planned goal. The role of human resources is very influential in every sector in the company, because it is the only resource that can effect to another resources that contains in the company. The aim of this research is to determine the effect of compensation, organizational commitment and work motivation on OCB, and the role of work motivation in mediating compensation and organizational commitment to OCB.

This research uses a quantitative approach under the type of explanatory research. The population of this research is employees of PDAM Batu City. This research collects 66 respondents as the sample. Data were collected by using a questionnaire (questionnaire) method. The variables in this research are compensation (X1), organizational commitment (X2), OCB organizational citizenship behavior (Y), work motivation (Z). For analyze the data, this research uses the Partial Least Square (PLS) approach.

The results of this research shows that there are five findings. The first, compensation had a significant positive effect on OCB. Second, organizational commitment had no significant effect on OCB. Third, work motivation had a positive and significant effect on OCB. Fourth, work motivation did not mediate the relationship between work compensation and OCB. Last but not least, work motivation can mediate the relationship between organizational commitment and OCB.

مستخلص البحث

عفيفة، هيسيتي نور، 2021، البحث الجامعي، العنوان: "تأثير التعويض على التزام المنظمة ل OCB بواسطة دافع العمل"

المشرف : الدكتور سيسوانتو الماجستير

الكلمة الرئيسية : التعويض، التزام المنظمة، OCB ودافع العمل.

يعتمد هذا البحث على الظاهرة التي تحدث في شركة مياه محلية مدينة باتو حيث لا يتخلص مدى نجاح الشركة في تحقيق أهدافها المخططة من ناحية موردها البشري. دور المورد البشري يؤثر في كل قطاع الشركة، لأنه المورد الوحيد الذي يمكنه أن يتنقل الموارد الأخرى الموجودة في الشركة. هذا البحث يهدف إلى معرفة تأثير التعويض والتزام المنظمة ودافع العمل على OCB، ودور دافع العمل في وساطة التعويض والتزام المنظمة ل OCB.

هذا البحث يستخدم المدخل الكمي مع نوع البحث التوضيحي. كان مجتمع البحث من موظفين شركة مياه محلية مدينة باتو، وبلغت العينة في هذه الدراسة 66 مستجيباً. جمع البيانات باستخدام طريقة الاستبيان. المتغيرات في هذا البحث هي التعويض (1X)، والتزام المنظمة (2X)، و OCB *organizational citizenship behavior* (Y)، ودافع العمل (Z). يستخدم تحليل البيانات في هذا البحث مدخل *Partial Least Square (PLS)*.

تظهر نتائج البحث أن التعويض له تأثير إيجابي كبير على OCB، والتزام المنظمة ليس له تأثير معنوي على OCB، ودافع العمل لها تأثير إيجابي والمعنوي على OCB، ودافع العمل لا يمكن أن يتوسط العلاقة بين تعويض العمل و OCB، دافع العمل يمكن أن يتوسط العلاقة بين التزام المنظمة و OCB.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sudah satu tahun lebih sejak diumumkan oleh pemerintah 2 Maret 2020, kasus pandemi COVID-19 masuk ke Indonesia. Di mana pandemi dapat diartikan sebagai wabah penyakit yang terjadi secara luas diseluruh dunia, dengan kata lain hal ini sudah menjadi masalah bersama dunia terhadap perekonomian global. Sebuah perusahaan yang menjalankan peran manajemen sumber daya manusia haruslah memiliki cara seefisien mungkin guna memenuhi kebutuhan bisnis tujuan perusahaan yg dinamis dalam kondisi apapun. Secara sederhana dapat diartikan, dalam kondisi apapun perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk memperhatikan kondisi karyawan karena sebagai aset penting perusahaan.

Banyak diberitakan dalam berbagai media terkait pemutusan hubungan kerja dan adanya karyawan yang menuntut diberikan kompensasi kepada perusahaan, hal ini merupakan suatu hal yang sah karena jelas semua mengenai kompensasi upah yang layak telah diatur dalam dasar hukum dalam peraturan pemerintah Nomor 1 tahun 1999 Pasal 1 Ayat 1, UU Nomor 13 tahun 2003, PP tahun 1981, dan paling baru Permenaker Nomor 1 tahun 2017. Bahkan ketika perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), juga memiliki tata cara dan besaran kompensasi PHK yang diatur dalam peraturan pemerintah. Sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 5 uu No.11/2020 yang menyebutkan: ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak akan diatur dalam peraturan pemerintah.

Motivasi utama karyawan adalah untuk mencari sumber penghasilan, yang mana sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Peran sumber daya manusia menunjang keberhasilan setiap perusahaan karena seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Perilaku dan sifatnya dipengaruhi oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu. Potensi seseorang yang terbentuk “usaha” dapat di arahkan dalam bentuk gerak atau “karya” untuk mencapai sebuah tujuan ataupun kepuasan. Unsur-unsur tersebut (usaha, karya, dan kepuasan) merupakan titik ukur pembinaan karyawan yang cekatan, teliti, dan selamat (Abdurrahmat, 2006).

Apresiasi kepada seorang pegawai terhadap upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri berupa kompensasi. Dimana kompensasi lebih dari sekedar upah ataupun gaji, dalam kompensasi, bisa juga termasuk di dalam intensif/perangsang dan program kesejahteraan karyawan (*employ benefit and servies*) Dimana insentif bisa meningkatkan produktifitas (Justin, T 2006). Selain pengertian diatas terdapat pendapat yang menyatakan bahwa Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, dimana pemberian sebuah kompensasi diberikan kepada karyawan karena hasil kerja yang memuaskan atau melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan untuk menghargai jeri payah atau usaha yang telah diberikan agar

karyawan merasa bangga dan puas atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi yang dimaksud sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan (Edy 2009).

Pemberian kompensasi tidak hanya semena-mena diberikan kepada karyawan tanpa adanya kejelasan ataupun timbal balik bagi perusahaan, selain itu pemberian kompensasi juga bermaksud agar karyawan menjadi lebih giat dan tekun kembali terhadap tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Sebenarnya hubungan antara karyawan dan perusahaan tidak ubahnya seperti pihak penjual dan pembeli. Perusahaan sebagai pembeli jasa menawarkan pekerjaan kepada karyawan (pencari kerja), sedangkan karyawan bersedia menjual jasa/tenaga kepada perusahaan. Sebagai imbalan perusahaan akan memberikan gaji atau kompensasi kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan (Sutrisno 2010).

Sebuah penelitian menyatakan bahwasannya kompensasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Tan 2017). Didukung dengan hasil kajian lain yang memperoleh hasil bahwasannya variabel kompensasi memiliki koefisien bertanda positif yang berarti bahwasannya kompensasi dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior*, dengan kata lain semakin kuat pengaruh variabel kompensasi membawa dampak kuat peningkatan *organizational citizenship behavior* (Siti dan Andi 2017).

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Andriani dan Latifa (2018) memiliki hasil bahwasannya variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh positif terhadap OCB. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, secara tidak langsung karyawan akan melakukan sikap sukarela.

Selain kompensasi juga terdapat hal yang dapat mempengaruhi sifat OCB karyawan yaitu komitmen organisasi, dimana komitmen organisasi pada seorang pegawai merupakan perilaku yang dapat digunakan untuk menilai seberapa giat dan baik kinerja yang diberikan kepada organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jaya (2018) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan pegawai (OCB), dimana semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula perilaku OCB yang diberikan karyawan. Sama dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Saraswati dan Hakim 2019).

Selanjutnya terdapat *organizational citizenship behavior* (OCB), Setiap karyawan memiliki jobdis pekerjaan masing-masing dan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan, selain sesuai dengan *job description* seorang karyawan juga melakukan *extra role* yaitu peran ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan dari organisasi. Setiap individu atau karyawan pasti memiliki pekerjaan masing-masing tetapi juga tetap membantu pekerjaan rekan kerjanya tanpa dituntut oleh siapapun dalam organisasi dimana tujuannya adalah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi. Perilaku seperti itu biasanya disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Organizational citizenship behavior adalah perilaku yang dipilih secara bebas oleh individu dimana perilaku tersebut tidak secara langsung atau *eksplisit* yang diakui oleh sistem imbalan formal dan secara agregat meningkatkan aktivitas fungsi organisasi (Organ&Podsakof, 2006). OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung

berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. sumber daya setiap karyawan harus dikembangkan dan dibina secara terus menerus guna mencapai sasaran dan hasil kerja yang ditetapkan perusahaan, begitu juga sebaliknya karyawan juga memiliki kebutuhan lebih dimana karyawan akan menginginkan sebuah kompensasi dalam bekerja (Robin, S & Judge 2008). Pada sebuah penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan antara OCB dan ITG menunjukkan ukuran efektif dan signifikan dan positif (Wiedenhöft, Luciano, dan Porto 2019).

Sifat OCB juga berkaitan dengan adanya motivasi kerja, dimana motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan melalui beberapa kekuatan dari luar yang pada intinya dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif ataupun bisa pula negatif (Sunyoto, 2013). Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individual atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan adalah kondisi yang membuat karyawan memiliki kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan sebuah tugas yang di berikan (Bamabangdan Endah, 2020). Dimana berarti motivasi kerja karyawan akan memberikan sebuah kekuatan yang lebih untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan karyawan menyadari akan adanya tujuan yang sama antara tujuan pribadi dengan organisasinya.

Atas ketidak stabilan penelitian diatas maka peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya mampu memberikan gambaran yang lebih baik dan cakupan yang lebih luas.

Atas saran yang telah diberikan peneliti akhirnya melakukan penelitian ini dengan harapan dapat digunakan sebagai pembandingan serta bisa diregeneralisasikan dan pembandingan dengan peneliti yang lain. Perusahaan daerah air minum atau PDAM merupakan satu diantara usaha milik daerah yang bergerak pada bidang pendistribusian air bersih bagi masyarakat umum. PDAM berada pada setiap daerah provinsi, kabupaten dan kota di seluruh penjuru Indonesia. Sebagai perusahaan yang bergerak pada sektor pelayanan terhadap masyarakat maka dari itu dibutuhkan karyawan yang bekerja secara optimal efektif dan efisien dalam segala hal guna mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya yang diterapkan oleh PDAM kota batu dalam usaha mencapai tujuan perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Usaha yang dilakukan PDAM kota batu dalam upaya peningkatan kualitas SDM dengan memberikan kompensasi, dimana pemberian kompensasi digunakan untuk memotivasi pekerja atau karyawan agar dapat lebih meningkatkan kualitas kerjanya.

Sesuai dengan pernyataan yang didapatkan pada wawancara kepada kepala bagian SDM bapak Fuad Fardiyansyah menyatakan bahwasannya perusahaan telah memberikan pelatihan serta seminar motivasi, sosialisasi peraturan, tunjangan diluar gaji pokok baik finansial dan nonfinansial. Pemberian fasilitas tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan pribadi masing-masing karyawan. tetapi tidak semua berjalan dengan lancar karena setelah pemberian motivasi tidak semua karyawan akan bertahan dalam peningkatan kualitas kerja

biasanya peningkatan kerja hanya dapat berjalan kurang lebih satu sampai dua bulan, sehingga perlu adanya sebuah sistem untuk lebih mengetati karyawan. meskipun sistem absensi karyawan telah menggunakan metode fingerprint tetapi masih terdapat karyawan yang telat ataupun tidak mentaati peraturan.

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan atau keinginan yang muncul pada diri seorang karyawan yang dapat menimbulkan rasa ingin maju atau memberikan loyalitas terbaik yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan. Motivasi juga dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan guna meningkatkan prestasi kerja dengan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi, dengan adanya dasar tersebut maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan PDAM Kota Batu.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka peneliti dapat mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PDAM Kota Batu?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PDAM Kota Batu?
3. Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PDAM Kota Batu?
4. Apakah motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan karyawan PDAM Kota Batu?

5. Apakah motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PDAM Kota Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut disusun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PDAM Kota Batu.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PDAM Kota Batu.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PDAM Kota Batu.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PDAM Kota Batu.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PDAM Kota Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

dengan penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat berguna bagi pihak yang berkepentingan, adapun manfaat yang diharapkan peneliti adalah:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memerikan informasi ataupun masukan kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan

2. Bagi penulis

Penelitian ini digunakan sebagai bahan penerapan dari ilmu manajemen yang sudah dipelajari terutama pada khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan atau referensi belajar maupun untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dimana mengacu pada hasil-hasil penelitian terdahulu, penelitian terdahulu digunakan untuk menyusun atau menetapkan kerangka berfikir dan hipotesis serta untuk membandingkan dengan hasil penelitian terdahulu agar lebih baik lagi. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini:

Pertama, penelitian yang dilakukan Danendra & Mujiati (2016) dengan judul Pengaruh motivasi, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT. Harapan baru tirta megah jaya, jenis metode penelitian menggunakan metode sampling jenuh dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, hasil pengujian mendapatkan bahwasannya motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada OCB, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada OCB, serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada OCB.

Kedua penelitian yang dilakukan Simon & Naftalia (2016) dengan judul Analisa pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja karyawan di restaurant halim Surabaya, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap OCB serta pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, jenis analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan program *Partial*

Least Square (PLS), hasil dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja tidak terbukti sebagai variable mediasi motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Ketiga, penelitian yang dilakukan Prasetya and Yuniawan (2016) berjudul Analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan disiplin kerja dan motivasi berprestasi sebagai variabel. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel. Jenis metode analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis jalur *path analysis*. Selanjutnya untuk uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi, uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap OCB, variabel motivasi kerja tidak dapat berpengaruh positif terhadap OCB, variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap OCB, disiplin kerja tidak dapat memediasi hubungan antara kompensasi finansial dengan OCB, motivasi tidak dapat mediasi hubungan antara kompensasi dengan OCB.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Suzanna (2017) dengan judul Pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh OCB dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, Jenis metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif dan alat yang digunakan adalah *regresi linier berganda*, hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa

organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kelima, penelitian yang dilakukan Siti dan Andi (2017) dengan judul Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dengan tujuan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan, metode penelitian menggunakan *regresi linier berganda* dengan menggunakan alat SPSS, hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap OCB, lingkungan kerja berpengaruh terhadap OCB, komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB.

Keenam Verianto (2018) berjudul Pengaruh motivasi kerja intrinsik dan keadilan prosedural terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerja karyawan KPP Pratama Purwokerto. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel, jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode survey. Metode pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, Metode analisis data yang digunakan adalah *regresi linier berganda* dan metode mediasi. Hasil penelitian ini bahwasannya motivasi kerja intrinsik dan keadilan prosedural mempunyai pengaruh positif terhadap OCB.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan Tan (2017) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada 3h Motosport. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap OCB melalui motivasi kerja sebagai

variabel intervening. Metode yang digunakan pada penelitian ini dengan SEM dengan *software Smart PLS*. hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap OCB, Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB, kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja tidak terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh kompensasi terhadap OCB.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan Islam et al., (2017). dengan judul *Exploring the Relationship Between POS, OLC, Job Satisfaction and OCB. Procedia - Social and Behavioral Science*. Tujuan penelitian ini adalah mengeksplorasi bagaimana OLC dan POS pada kepuasan kerja dan OCB. Metode penelitian menggunakan *simple random sampling* dan SEM dengan menggunakan paket program AMOS (*analysis of moment structure*) versi 7. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa POS dan OLC berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan OCB.

Kesembilan, penelitian yang dilakukan Andriani dan Latifa (2018) dengan judul *Pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior OCB pada karyawan PT. Kilang Lima Gunung*, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap OCB, metode penelitian yang digunakan yakni dengan path analisis. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Analysis of Moment Structure* dengan menggunakan program IBM SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh positif terhadap OCB, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan Muis dkk (2018) dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian dengan menggunakan *regresi linier berganda*, Uji asumsi klasik, Uji t, Uji f dan koefisien determinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, dan pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, dan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Kesebelas, Jaya (2018) dengan judul Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai pada BPTPM kota Pekanbaru. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan karyawan pada BPTPM Kota Pekanbaru. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis regresi sederhana dengan menggunakan *software* SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi meningkatkan OCB pada pegawai BPTPM.

Keduabelas, seperti dalam penelitian Munchen (2018), dengan judul Analisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel, alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat

analisis *numerical* menggunakan metode statistik, hasil dari penelitian ini adalah kompensasi memiliki pengaruh terhadap OCB, kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB, motivasi kerja memediasi hubungan antara kompensasi terhadap OCB, motivasi kerja memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap OCB.

Ketigabelas, Saraswati dan Hakim (2019) dengan judul Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada dinas pendidikan kabupaten malang, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada dinas pendidikan kabupaten malang, jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dan korelasional sebab akibat. Dengan analisis deskriptif dan *regresi linier berganda*, hasil penelitian ini adalah variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, dimana berarti komitmen organisasi memiliki peran penting dalam membentuk tindakan atau sikap OCB pada karyawan.

Keempatbelas, penelitian yang dilakukan Mu'afiah (2020) dengan judul Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di biznet networks, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, metode yang digunakan adalah metode *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, sedangkan teknik analisis *regresi linier* sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu kompensasi dan motivasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variable, Indicator atau Faktor Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Danendra & Mujiati (2016) dengan judul pengaruh motivasi, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> OCB	Motivasi Kompensasi Komitmen organisasi OCB	Sampling Jenuh dan Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> - motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada OCB, - kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada OCB - komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada OCB.
2.	Simon & Naftalia (2016) dengan judul Analisa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Ocb) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Di Restaurant Halim Surabaya	Motivasi Kerja OCB Kepuasan Kerja	<i>Structural Equation Model</i> (SEM) dengan program Partial Least Square (PLS)	<ul style="list-style-type: none"> - motivasi kerja berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> OCB - motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan - kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> OCB - kepuasan kerja tidak terbukti sebagai variable mediasi motivasi kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> OCB.
3.	Prasetya dan Yuniawan (2016) berjudul analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) dengan disiplin kerja dan motivasi	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi finansial - OCB - Disiplin Kerja - Motivasi berprestasi 	jalur <i>path analysis</i> . uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi, uji normalitas, uji linearitas, dan	<ul style="list-style-type: none"> - kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap OCB - motivasi kerja tidak dapat

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variable, Indicator atau Faktor Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
	berprestasi sebagai variabel.		uji multikolinearitas	berpengaruh positif terhadap OCB - disiplin kerja berpengaruh positif terhadap OCB - disiplin kerja tidak dapat memediasi hubungan anatara kompensasi finansial dengan OCB - motivasi tidak dapat mediasi hubungan antara kompensasi dengan OCB
4.	Suzana, (2017). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kinerja karyawan (studi di: Pt. Taspen (persero) kantor cabang cirebon).	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> OCB Kinerja	Asosiatif, regresi linier berganda	- organizational citizenship behavior memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5.	(Siti dan Andi 2017) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	- kompensasi - Lingkungan kerja - komitmen organisasi - OCB	Analisis regresi linier berganda dengan alat SPSS	- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap OCB - Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB - Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB - Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB
6.	Verianto (2018) berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto.	- Motivasi Kerja - Keadilan Prosedural - OCB - Kinerja Karyawan	survey. Metode <i>simple random sampling</i> , analisis data regresi linier berganda dan regresi metode mediasi	- Motivasi kerja intrinsik dan keadilan procedural berpengaruh positif terhadap OCB - motivasi kerja intrinsik dan keadilan procedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variable, Indikator atau Faktor Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
7.	Tan (2017) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada 3h Motosport	Kompensasi Kepuasan kerja OCB Motivasi Kerja	structural Equation Model (SEM), software smart PLS	<ul style="list-style-type: none"> - kompensasi berpengaruh positif terhadap OCB - Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja - kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB - kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja - motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja - motivasi kerja tidak terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh kompensasi terhadap OCB.
8.	Islam et al., (2017). dengan judul Exploring the Relationship Between POS, OLC, Job Satisfaction and OCB. <i>Procedia - Social and Behavioral Science</i>	Organizational learning culture (OLC) Perceived organizational support (POS) OCB Kepuasan Kerja	simple random sampling dan SEM dengan menggunakan paket program AMOS (<i>analysis of moment structure</i>)	POS dan OLC berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan OCB.
9.	Andriani dan Latifa (2018) pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> OCB pada karyawan PT. Kilang Lima Gunung	Kompensasi Kepuasan Kerja OCB	Kuantitatif, analisis PATH analysis of Moment Structure dengan menggunakan program IBM SPSS	<ul style="list-style-type: none"> - kompensasi finansial tidak berpengaruh positif terhadap OCB - kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.
10.	Muis et al (2018) pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan	Kuatitatif, regresi linier berganda, Uji asumsi klasik Uji t, Uji f dan koefisien determinan	<ul style="list-style-type: none"> - budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja - terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variable, Indikator atau Faktor Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
				<p>organisasi terhadap kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja
11.	Jaya (2018) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pegawai pada BPTPM kota Pekanbaru.	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen organisasi - OCB 	kuantitatif dengan analisis regresi sederhana dengan menggunakan <i>software SPSS</i>	<ul style="list-style-type: none"> - komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
12.	Munchen (2018), dengan judul analisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior (ocb)</i> dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi - Kepuasan kerja - OCB - Motivasi kerja 	kuantitatif dengan alat analisis <i>numerical</i> menggunakan metode statistic	<ul style="list-style-type: none"> - kompensasi memiliki pengaruh terhadap OCB - kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB - motivasi kerja memediasi hubungan antara kompensasi terhadap OCB - motivasi kerja memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap OCB.
13.	Saraswati dan Hakim (2019) pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizebship Behavior</i> (OCB) pada dinas pendidikan kabupaten malang	<ul style="list-style-type: none"> - komitmen organisasi - OCB 	kuantitatif deskriptif dan korelasional sebab akibat. analisis deskripfit dan regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen Organisasi Berpengaruh positif signifikan terhadap OCB
14.	Mu'afiah (2020) pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di biznet networks	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi - Motivasi kerja 	Nonprobability sampling dengan teknik convenience sampling	<ul style="list-style-type: none"> - kompensasi tidak memiliki pengaruh sigifikan terhadap motivasi kerja.

2.2 Kajian Teori

2.2.1. Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk dari pemberian imbalan kepada pegawai berupa pembayaran finansial atas pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu mendatang. Penentuan tingkat pemberian kompensasi merupakan tugas dari manajemen personalia dimana merupakan tugas yang sulit untuk ditentukan. Pemberian kompensasi merupakan aspek yang berarti bagi setiap karyawan maupun perusahaan.

Menurut Mathis, (2006) kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi mengapa dan bagaimana seseorang dapat bekerja pada sebuah organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Seorang pengusaha haruslah memiliki pengetahuan yang kompetitif mengenai beberapa jenis kompensasi agar dapat mempertahankan, mempekerjakan serta memberikan imbalan kepada kinerja setiap individu pada organisasi.

Kompensasi dalam sebuah organisasi merupakan keadaan yang sangat kompleks namun sangat penting bagi perusahaan terutama karyawan. Kompensasi diberikan kepada karyawan haruslah memiliki dasar yang logis, dan harus mempertimbangkan mengenai faktor-faktor yang sesuai dengan ketentuan serta harus memperhatikan ideologi peri kemanusiaan yang mana jangan sampai terabaikan. Pemberian kompensasi sangat penting karena kompensasi biasanya dapat menjadi tolak ukur setiap karyawan dalam menjalankan tugas ataupun pekerjaannya. Ketika kompensasi diserahkan kepada karyawan secara tepat dan benar, secara tidak langsung karyawan akan lebih termotivasi dan akan melakukan

pekerjaannya secara lebih maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Akan berbeda apabila kompensasi yang diberikan tidak tepat atau tidak sesuai akan menyebabkan penurunan kualitas kerja karyawan baik prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja. Karena ketepatan serta besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi menurut Marihot (2002) merupakan imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan berupa uang atau yang lainnya, seperti upah, insentif, bonus, macam-macam tunjangan, uang makan dan sebagainya. Pemberian kompensasi dapat berkaitan dengan kinerja yang dilakukan karyawan berupa gaji atau upah dan komisi merupakan jenis kompensasi langsung. Sedangkan terdapat pula tunjangan ataupun pemberian fasilitas merupakan salah satu bentuk dari kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Swasto (2011) Mendefinisikan kompensasi adalah imbalan atau segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan dan diperoleh dari kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi berupa tenaga dan pikiran.

Kompensasi biasa disebut sebagai penghargaan dan dapat diartikan sebagai “setiap penghargaan yang diberikan kepada karyawan untuk balas jasa yang telah diberikan kepada organisasi”. Umumnya kompensasi diberikan untuk:

- a. Mempengaruhi karyawan yang kompeten untuk masuk kedalam organisasi.
- b. Memacu karyawan untuk lebih berprestasi tinggi.
- c. Mempertahankan setiap karyawan yang memiliki kualitas dan produktifitas supaya tetap setia.

Setiap kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawan haruslah adil dan layak serta dapat memuaskan, diterima, memberikan motivasi kepada

karyawan bersifat penghargaan terutama harus sesuai dengan keutuhan. Pemberian kompensasi ini dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan menguntungkan kedua belah pihak, baik dari karyawan ataupun perusahaan.

2.2.1.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Handoko (1993) Tujuan yang ingin dicapai dalam pemberian kompensasi tidak lain adalah mempertahankan karyawan terutama yang kompeten, memperoleh karyawan yang *qualified*, menjamin keadilan, mengendalikan biaya-biaya dan melaksanakan kewajiban legal.

Menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2012) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.1.3. Indikator Kompensasi

Masing-masing perusahaan pasti memiliki indikator yang berbeda-beda dalam tahap pemberian kompensasi kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2012) menjelaskan secara umum terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu:

a. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi perkerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2.2.1.4. Kompensasi dalam perspektif Islam

Upah atau kompensasi merupakan hal yang sangat lazim dilakukan oleh atasan terhadap pekerja, karena hukum dari upah sendiri adalah mubah (boleh) dimana upah merupakan domain muamalah dimana hukum asal dari setiap muamalah adalah diperbolehkan kecuali terdapat dalil yang mengharamkannya. Kompensasi sudah ada sejak zaman Rasulullah SAW. Rasulullah memberikan contoh untuk dijalankan oleh umatnya dimana Rasulullah memberikan petunjuk yang mana mengenai informasi gaji yang didapatkan, serta dapat memberikan motivasi untuk semangat kerja. Allah SWT juga menjelaskan dan contoh tentang kompensasi melalui firman-Nya dalam QS. Al-Kahf 107 yaitu:

نُزِّلَ الْفِرْدَوْسِ جَنَّتْ لَهُمْ كَانَتْ الصُّلْحَتِ وَعَمِلُوا أَمْنُوا الَّذِينَ إِنَّ

Artinya; *sesungguhnya, orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, bagi mereka adalah surge Firdaus menjadi tempat tinggal.*

Dalam tafsir Al misbah sebagaimana kebiasaan Al-qur'an menyandingkan sesuatu dengan lawannya, maka setelah menyebut ancaman balasan terhadap orang-orang kafir, kini dijelaskan sebagai ganjaran yang telah disiapkan untuk orang-orang beriman. Ayat ini menjelaskan bahwa sesungguhnya orang-orang yang beriman dan membuktikan kebenaran mereka dengan beramal shaleh, maka bagi mereka pasti adalah surge Firdaus yang akan menjadi tempat tinggal mereka kekal kelak didalamnya, mereka tidak ingin sedikitpun darinya guna mencari kenikmatan lain. Karena disana mereka telah benar-benar puas, dan mencapai puncak kenikmatan.

Terdapat dalam Al-Qur'an pada surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

الْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَى وَسْأُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ^{فِي} وَرَسُولُهُ عَمَلِكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَى اَعْمَلُوا وَقُلِ

تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيَنْبِتُكُمْ وَالشَّهَادَةِ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (At-Taubah: 105).

Dalam surat At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwasannya Allah memerintahkan umatnya untuk bekerja, serta Allah pasti akan membalas atas semua yang telah kamu kerjakan. Inti dari ayat ini adalah seperti apa kita akan

menjalankan pekerjaan. Bila kita mengerjakan pekerjaan dengan baik, benar dan berada pada jalan Allah niscaya Allah akan memberikan balasan yang baik pula (memberikan kompensasi), sebaliknya apabila kita bekerja dengan salah dan tidak berada pada jalan Allah, maka Allah akan memberikan azab yang setimpal.

2.2.2 Komitmen Organisasi

2.2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebuah ketentuan yang disepakati oleh seluruh anggota perusahaan mengenai pelaksanaan, pedoman serta tujuan yang akan dicapai bersama kedepannya. Komitmen organisasi menurut para ahli yaitu:

Robbins (2014) komitmen adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya supaya tetap menjadi anggota. Menurut porter dan Minner dalam Putri (2015) komitmen organisasi sebagai keterikatan (*attachment*) dengan organisasi dikarakteristikan melalui kehendak untuk tetap bertahan, idenfikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya. Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Darman 2018).

Komitmen organisasi adalah kepercayaan pada nilai. Termasuk didalam organisasi, individu melakukan yang terbaik untuk berpartisipasi dalam kepentingan organisasi, serta loyalitas kepada organisasi (ingin menjadi anggota tetap organisasi) (Fitria, Dewi, dan Febriana 2016). Apabila seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik dan kuat maka akan menunjang terhadap kinerja kesuksesan dan kebaikan perusahaan tempat bekerja. Sebuah perusahaan

haruslah memiliki karyawan yang loyal dan memiliki jiwa komitmen organisasi yang besar agar setiap tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan cepat untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sebuah komitmen organisasi muncul tidaklah semena-mena berdiri sendiri tetapi pasti terdiri dari beberapa tahapan yang panjang. Menurut Steers dan Porters dalam Sopiah (2008) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut dikelompokkan kedalam empat kategori, yaitu:

1. Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan status perkawinan.
2. Karakteristik pekerjaan, berkaitan dengan peran, *self employment*, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dalam organisasi.
4. Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karir dan peluang promosi jabatan. Besar kecilnya sebuah organisasi dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

Menurut Steers dan Porters dalam Sopiah (2008) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi timbulnya komitmen seorang karyawan diantaranya yaitu:

1. Ciri pribadi, pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan kegiatan yang berada dari setiap karyawan.

2. Ciri pekerja, misalnya identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja
3. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dengan karyawan yang telah bekerja selama puluhan tahun pasti memiliki tingkat komitmen organisasi yang berbeda dalam sebuah organisasi.

2.2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Indra, (2010) indikator Komitmen Organisasi adalah:

1. Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan biasanya dilatar belakangi dengan adanya sebuah rasa cinta terhadap organisasi, teman bekerja ataupun faktor lain yang dapat mendukung seorang karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam sebuah organisasi.

2. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan kepada tempat mereka bekerja merupakan sebuah hal yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawan akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut meskipun mereka telah menerima atau diberi tawaran pada perusahaan yang lain.

3. Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga pada sebuah organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang

dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul pada organisasi tersebut.

2.2.2.4. Komitmen Organisasi dalam perspektif Islam

Untuk mencapai sebuah tujuan organisasi seorang karyawan perlu berbaur dan menyiapkan sebuah komitmen untuk mewujudkan sebuah tujuan organisasi dan membangun kepercayaan dan tekad yang kuat untuk membangun nilai lebih dalam dirinya. Sikap yang dimiliki setiap anggota organisasi merupakan tolak ukur perusahaan untuk melihat seberapa besar sikap komitmen organisasi yang dimiliki serta etika baik yang dimiliki.

Dalam agama islam seorang muslim haruslah berkontribusi dalam sebuah organisasi dunia, serta memiliki sifat yang ikhlas dan adil dan benar dalam menentukan sebuah keputusan. Aktivitas yang dilakukan karyawan merupakan sebuah gambaran komitmen organisasi pada dirinya, dengan menjalankan tugas dan amanah yang diberi merupakan segala sesuatu yang dilakukan manusia sebagai makhluk Allah serta menjalankan dan menjauhi semua larangan Allah SWT. Allah berfirman dalam surat Al-Maidah ayat 1:

غَيْرَ عَلَيْكُمْ يُتْلَىٰ مَا إِلَّا الْأَنْعَامِ بِرِيمَةٍ لَّكُمْ أَحَلَّتْ بِالْعُقُودِ أَوْفُوا أَمْنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا

يُرِيدُ مَا يَحْكُمُ اللَّهُ إِنَّ حُرْمًا وَأَنْتُمْ الصَّيِّدِ مُجَلَّى

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji. Hewan ternak dihalalkan bagimu kecuali yang akan disebutkan kepadamu, dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berhram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang dia kehendaki.*

Al-Qur'an Surat Fhusilat ayat 30:

تَحْزَنُوا وَلَا تَخَافُوا إِلَّا الْمَلَائِكَةَ عَلَمِيَّكُمْ تَنْزِلُ اسْتَقَامُوا ثُمَّ اللَّهُ رَبُّنَا قَالُوا الَّذِينَ إِنَّ

تُوَعَدُونَ كُنْتُمْ الَّتِي بِالْجَنَّةِ وَأَبْشِرُوا

Artinya: “sesungguhnya orang-orang yang terbuka, tuhan kami adalah Allah kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turu kepada mereka (dengan berkata), “jangan kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu”.

Dalam ayat diatas menjelaskan mengenai setiap aktivitas yang dilakukan seseorang bahwasannya mencerminkan keteguhan hati. Keteguhan hati dalam diri karyawan mendorong karyawan untuk menjalankan peranannya dalam perusahaan. Keteguhan hati dan kekonsistenan inilah yang disebut dengan istiqomah. Dengan tekad dan keyakinan yang dimiliki pada karyawan, dapat mengacu sifat konsisten dan bertanggung jawab pada organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Dapat disimpulkan bahwasannya komitmen organisasi dalam islam merupakan amanah yang diberikan organisasi dan harus diselesaikan serta tidak boleh ingkar dalam menjalankannya. Jika semua didasari dengan hati yang lapang dan keihlasan maka balasan untuk orang istiqomah adalah tempat terbaik.

2.2.3. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.2.3.1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Setiap perusahaan pasti memiliki penilaian terhadap kinerja karyawan dimana penilaian didasarkan pada *job diescription* yang sudah dibuat oleh setiap organisasi. Dengan adanya *job diescription* tersebut, maka perusahaan dapat melihat baik atau

buruknya setiap kinerja karyawan dari kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan setiap tugas yang telah diberikan dan menjadi tanggung jawabnya, yang telah tertera pada *job description*. Mengukur tingkat kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan sebuah organisasi selain pengukuran melalui *job description* yang ada, perlu juga dilihat dari peran ekstra sebagaimana untuk mewujudkan tugas-tugas yang ada. Kontribusi pekerja di atas dan lebih dari deskripsi kerja formal inilah yang disebut dengan *organizational citizenship behavior*.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan sebuah kontribusi yang menguntungkan bagi organisasi seperti meningkatkan produktivitas pekerja, menghemat sumber daya yang telah dimiliki, membantu menjaga fungsi kelompok dan meningkatkan kemampuan organisasi guna menarik karyawan serta mempertahankan karyawan yang kompeten meningkatkan keseimbangan kerja organisasi. Menurut Johns (1996) dalam Budiharjo (2014) mengemukakan bahwa OCB memiliki karakteristik perilaku suka rela (*extra role behavior*) yang tidak termasuk kedalam uraian jabatan, perilaku tanpa adanya sasaran atau perintah dari seseorang, perilaku yang bersifat menolong dan perilaku yang tidak mudah terlihat atau dapat dinilai melalui evaluasi melalui kinerja karyawan.

Menurut Organ (2006) OCB memiliki lima dimensi yaitu *altruism* adalah perilaku seorang karyawan dalam membantu karyawan yang lain yang sedang mengalami kesulitan. *Conscientiousness* adalah perilaku atau sifat kedisiplinan, ketelitian yang ditunjukkan karyawan akan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. *Sportsmanship* adalah sifat positif dan sportif dalam berupaya menghindari keluhan ataupun melakukan komplain, ataupun sifat toleransi terhadap hal yang

kurang berkenan dalam organisasi. *Courtesy* adalah sikap sportif terhadap rekan kerja atau menjaga hubungan baik antara rekan kerja supaya terhindar dari masalah interpersonal. *Civic Virtue* perilaku karyawan yang harus memberikan pelayanan yang diperlukan organisasi dan sesuai dengan tugas yang diberikan.

Organizational citizenship behavior merupakan aspek atau satu kesatuan yang unik yang dimiliki setiap individu atau karyawan. Setiap organisasi akan berhasil apabila setiap karyawan tidak hanya melakukan setiap tugas yang diberikan melainkan juga mau untuk bekerja sama, memberikan saran, memberikan reparasi lebih atau mau melakukan aktifitas yang lain diluar dari *job description*.

2.2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB)

Menurut Wayan (2017) mengemukakan perilaku pekerja dibagi menjadi tiga, yaitu: (1) berpartisipasi, terikat dan berada dalam suatu organisasi, (2) harus menyelesaikan pekerjaan dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah diatur organisasi, (3) melakukan aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi peran dalam organisasi. Kategori terakhir yang sering disebut sebagai *organizational citizenship behavior (OCB)* atau *the extra-role behavior*.

Stephen Robbins (2008) menjelaskan OCB sebagai sebuah perilaku pilihan yang bukan bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung kinerja organisasi secara efektif.

2.2.3.3 Indikator yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi. Menurut Organ dalam

Sharan & Kaur (2011) *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki lima indikator yaitu:

1) *Altruism* (tindakan suka rela)

Menggambarkan perilaku menolong secara sengaja dilakukan spesifik oleh orang dalam organisasi yang berkaitan dengan tugas atau masalah.

2) *Conscientiousness* (control diri)

Berhubungan dengan ketepatan waktu, dimana seseorang memiliki kehadiran lebih baik dari pada aturan didalam suatu kelompok, dan bijaksana dalam mengikuti peraturan-peraturan perusahaan, (karyawan memiliki perilaku yang memenuhi tingkat diatas standar minimum yang disarankan).

3) *Courtesy* (sopan santun)

Yaitu menjadi sadar dan hormat pada hak-hak lain, termasuk perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah.

4) *Sportmanship* (Sikap Toleransi)

Berhubungan dengan menghindari keluhan-keluhan kecil dan membesarkan masalah yang tidak benar. Hal ini lebih menekankan pada aspek positif organisasi daripada aspek negatif, mengindikasikan perilaku tidak suka protes, tidak membesarkan masalah kecil dan tidak mengeluh.

5) *Civic Virtue* (Moral Kewarganegaraan)

Sebuah partisipasi yang bertanggung jawab pada kehidupan politik didalam organisasi. Contohnya: mencari informasi-informasi terbaru yang mendukung kemajuan organisasi.

2.2.3.4 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam perspektif Islam

Organizational citizenship behavior dalam perspektif islam berhubungan dengan sikap ikhlas, dimana perilaku ikhlas beribadah bekerja pada dasarnya hanya karena Allah semata tidak ada indikasi untuk mendapatkan sebuah pujian ataupun imbalan dari orang lain. Terdapat dalam Al-Qur'an surah An-Nisa ayat 125 yang berbunyi:

وَمَنْ أَحْسَنُ دِينًا مِمَّنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ وَاتَّبَعَ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا

وَتَّخَذَ اللَّهُ إِبْرَاهِيمَ خَلِيلًا

Artinya: “dan siapakah yang lebih baik agamanya dari pada orang yang ikhlas menyerahkan dirinya kepada Allah, sedang diapun mengerjakan kebaikan, dan ia mengikuti agama Ibrahim yang lurus? Dan Allah mengambil Ibrahim menjadi kesayangan-Nya.

Sebagai umat manusia dianjurkan untuk saling tolong menolong karena pada dasarnya manusia memang hidup saling membutuhkan, seperti yang tertulis dalam Al-Qur'an pada Surah Al-Maidah ayat 88 yaitu:

مُؤْمِنُونَ بِهِ أَنْتُمْ الَّذِينَ اللَّهُ وَتَقُوا طَيِّبًا خَلَّ اللَّهُ رِزْقَكُمْ مِمَّا وَكَلُوا

Artinya: kamu melihat kebanyakan dari mereka tolong menolong dengan orang-orang yang kafir (musyrik). Sesungguhnya amat buruklah apa yang mereka sediakan untuk diri mereka, yaitu kemurkaan Allah kepada mereka dan mereka akan kekal dalam siksaan.

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa tolong menolong, kerja sama dalam kebaikan sangat dianjurkan. Hal ini dikarenakan manusia adalah makhluk sosial saling membutuhkan sesama makhluk lain. Karyawan dituntut oleh perusahaan untuk bekerja secara professional serta meningkatkan kinerja organisasi, oleh karena itu perusahaan memerlukan karyawan yang berkompeten. Karena kemampuan tanpa didukung kemauan tidak akan menghasilkan peningkatan apapun.

Dari beberapa ayat diatas maka dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku positif yang melebihi *job Description*, sehingga menunjukkan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan secara ikhlas biasanya dilakukan dengan hati yang lapang, memiliki kejernihan pandangan atau selalu memberikan kelebihan yang dimiliki tanpa rasa pamrih, selalu berhubungan baik antara rekan kerja maupun orang lain. Ikhlas adalah merupakan amal perbuatan yang dilakukan tanpa pamrih, tetapi hanya mengharapkan ridlo Allah SWT. Tanpa ikhlas amal sebesar apapun tidak diterima oleh Allah. Dengan demikian setiap muslim harus melakukan amal perbuatan semata-mata hanya karena Allah, bukan karena keinginan yang lainnya (Diana 2012).

2.2.4 Motivasi Kerja

2.2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Timotius (2020) motivasi adalah suatu hal yang diberikan oleh suatu pihak kepada pihak lain agar pihak lain tersebut dapat tergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Verianto (2018) Motivasi merupakan suatu daya dorongan atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga didalam diri manusia yang

menyebabkan manusia bertindak, dimana hal tersebut menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu tindakan atau dalam hal ini adalah menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Mathis (2006) motivasi merupakan sebuah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu bertindak. Seseorang bertindak seringkali dikarenakan suatu alasan dan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Mangkunegara (2010) Motivasi merupakan kondisi jiwa yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai sebuah prestasi secara maksimal. Dimana motivasi mengarah pada sebuah usaha atau dorongan untuk mencapai keinginan atau tujuan.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja adalah sebuah dorongan dari diri seseorang ataupun luar diri seseorang yang dapat menyebabkan seseorang untuk melakukan sebuah tindakan pekerjaan untuk mencapai sebuah target dan tugas yang telah diamanahkan.

2.2.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Sifat seorang bawahan pada sebuah organisasi bisanya didasari dengan tugas yang diterima. Dengan kata lain seorang karyawan akan merasa terdorong dengan keinginan untuk segera menyelesaikan tugas dan mencapai tujuannya, dalam proses penyelesaian sebuah tujuan seorang karyawan haruslah tetap diawasi dan diarahkan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan.

Menurut Hasibuan (2005) tujuan pimpinan memberikan motivasi kerja kepada bawahan adalah:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.

- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan.
- 11) Mendorong agar lebih berprestasi dan peluang karir yang lebih baik.

2.2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2013) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja faktor internal dan faktor eksternal, yaitu:

a. Faktor Internal

1. Kenginan untuk bertahan hidup
2. Keinginan untuk memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan (*reward*)
4. Keinginan untuk berkuasa
5. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

b. Faktor Eksternal

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervise yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Peraturan yang fleksibel
6. Status dan tanggung jawab

2.2.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Ardana, (2012) yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling besar, yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti perumahan, makan, minum, tidur dan yang lainnya.

2. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan untuk persahabatan yang lebih erat kepada rekan kerja maupun orang lain.

3. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini mengarah kepada kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang.

4. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri ini berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari diri seseorang.

2.2.4.5 Motivasi Kerja dalam Prespektif Islam

Motivasi kerja adalah keadaan yang dapat menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan. Sebuah kemampuan untuk dapat menggerakkan manusia secara maksimal untuk mencapai tujuan dengan baik dan benar.

Allah SWT berfirman dalam Qur'an surat Ali'imron ayat 139, yaitu:

مُؤْمِنِينَ كُنْتُمْ إِنِ الْأَعْلُونَ وَأَنْتُمْ تَحْزَنُونَ وَلَا تَهِنُوا وَلَا

Artinya: “dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman.”

Dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10 Allah SWT juga mewajibkan hamba-Nya untuk menyeimbangkan kegiatan ibadah dengan kegiatan muamalah, dimana Allah menyuruh manusia untuk mencari rezeki yang sudah ditetapkan di bumi ini.

كثِيرًا اللَّهُ وَادْكُرُوا اللَّهَ فَضْلٍ مِنْ وَبْتَغُوا الْأَرْضِ فِي فَاَنْتَشِرُوا الصَّلَاةُ فُضِيَتْ فَإِذَا

تُفْلِحُونَ الْعَلَّكُمْ

Artinya: apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Pada prinsipnya pembahasan ayat Al-Qur'an diatas terdapat pada teori-teori pengertian yang diperkenalkan oleh para ahli seperti Samsudin, (2005) yang mengatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang mempengaruhi seseorang atau kelompok kerja agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Selain itu motivasi merupakan dorongan kerja untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan tertentu.

Ali dan Owaihan (2008), mengatakan bahwa sejak awal masa muslim, khususnya umat muslim telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan secara jelas mengenai konsep etos kerja. Motivasi erat kaitannya dengan nilai-nilai kerja yang diyakini dan dimiliki oleh karyawan, yang nantinya mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1. Hubungan Kompensasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pemberian kompensasi kepada karyawan atau pegawai, dapat mempengaruhi disiplin kerja dan sikap toleransi. Kompensasi merupakan tanda dari balas jasa terhadap kinerja yang telah diberikan dan sebagai penghargaan yang akan meningkatkan motivasi kerja karyawan menjadi lebih semangat lagi dan gigih sehingga karyawan secara tidak langsung akan mendorong karyawan memunculkan faktor-faktor OCB Robbins dan Judge (2007). Akan tetapi faktor-faktor tersebut tidak akan muncul apabila tidak ada rangsangan atau dorongan yang dapat memunculkan rasa kepuasan kerja, komitmen organisasi ataupun keadilan. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan salah satu kebijakan yang dapat memunculkan rasa atau hal tersebut adalah dengan pemberian kompensasi.

Terdapat penelitian yang menyebutkan bahwasannya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Dalam Hasil penelitian yang dilakukan (Erina 2016) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap OCB, berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh Siti & Andi (2017) bahwasannya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel OCB. Sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Sulastri dkk (2018) bahwasannya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik sebuah hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap OCB

2.3.2. Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela atau kebebasan yang dimiliki karyawan, yang dimana secara tidak langsung diakui dengan sistem reward, selain hal tersebut perilaku OCB merupakan perilaku yang melebihi indikator pekerjaan yang diberikan perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan dalam deskripsi pekerjaan formal. Faktor yang dapat membentuk perilaku OCB salah satunya adalah Komitmen Organisasi karyawan karena komitmen organisasi dapat menimbulkan perilaku membantu karyawan.

Komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan akan mempengaruhi perilaku sukarela terhadap rekan kerja maupun organisasi. Menurut Nurnaningsih (2017) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan, dimana semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat OCB karyawan. sama dengan penelitian yang dilakukan Saraswati dan Hakim (2019) bahwasannya karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan merasa terikat secara emosional yang tinggi pada perusahaan, Pada hasil penelitian yang dilakukan (Sulistyawati 2018) memiliki hasil bahwasannya komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

2.3.3. Hubungan Motivasi Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

motivasi kerja merupakan sebuah proses yang memunculkan sebuah dorongan pada diri seorang pekerja agar lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dimana motivasi kerja tergantung terhadap tanggapan karyawan dalam menerima motivasi yang telah diberikan apabila karyawan mendapatkan motivasi yang tepat akan dapat menimbulkan sikap OCB yang baik menguntungkan dan memberikan kemajuan bagi perusahaan.

Motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki hubungan atau keterkaitan antara variabel seperti dalam penelitian yang dilakukan Febriani, (2016) dan Tan, (2017) bahwasannya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Yusa & Rananda, (2019) bahwasannya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di PT. pelabuhan Indonesia iii (persero) cabang tanjung perak Surabaya, terbukti benar. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik sebuah hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap OCB

2.3.4. Hubungan Kompensasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Motivasi Kerja

Kompensasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki hubungan yang sangat erat, apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan maka akan berpengaruh terhadap sikap *organizational citizenship behavior*. Setiap manajemen perlu memperhatikan dan meningkatkan

motivasi karyawan supaya mereka merasa bahwa prestasi yang telah mereka buat telah diakui oleh perusahaan, serta konsistensi dalam pemberian gaji, tunjangan, insentif dan kompensasi yang diterima sesuai dengan jabatan atau tingkat pekerjaan mereka. Apabila hal-hal tersebut telah terpenuhi dan karyawan merasa puas maka akan meningkatkan tingkat OCB yang lebih oleh karyawan pada organisasi. (Siti& Andi, 2017) menyatakan bahwasannya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Verianto (2018) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Tan, (2017) memiliki hasil bahwasannya motivasi tidak terbukti positif dapat mempengaruhi variabel kompensasi terhadap OCB. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara Kompensasi dengan OCB.

2.3.5. Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Motivasi Kerja

Seperti dalam penelitian yang dilakukan Simon & Naftalia (2016) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dimana apabila semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula OCB yang dimunculkan oleh seorang karyawan.

Nilai-nilai yang terkandung dalam komitmen organisasi dan motivasi kerja secara langsung mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Dimana dalam penelitian Diatmika & Suwandana (2016) menjelaskan

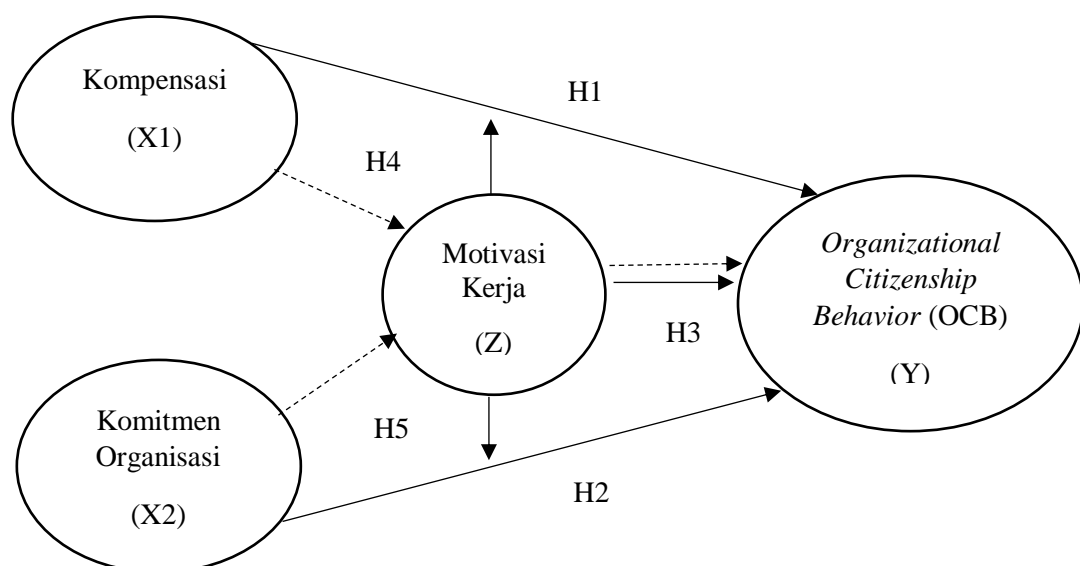
bahwasannya konsep dalam komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Diungkapkan hasil dalam penelitian ini pentingnya seorang pemimpin dalam meningkatkan komitmen organisasi dan motivasi kerja yang berdampak pada *organizational citizenship behavior* dalam perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Hartantoe dkk (2016) yang mengatakan bahwasannya variabel motivasi tidak dapat memediasi hubungan antara variabel komitmen organisasi terhadap OCB. Dapat ditarik kesimpulan bahwasannya hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H5: Motivasi Kerja dapat memediasi hubungan antara Komitmen organisasi dengan OCB.

2.4 Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui hubungan antara variabel kompensasi, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan motivasi kerja, terdapat pengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap karyawan PDAM Kota Batu. Dengan gambar kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

- ▶ : Hubungan langsung antar variabel
-----▶ : Jalur mediasi antar variabel

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual diatas dapat dibuat hipotesa yang memiliki jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang akan diuji kebenarannya, hipotesis yang digunakan yaitu:

- H1. Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)
- H2. Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)
- H3. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)
- H4. Diduga motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB)
- H5. Diduga motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain atau bagaimana sebuah variabel mempengaruhi variabel yang lainnya. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner, serta data yang didapatkan berupa jawaban dari setiap karyawan terhadap pernyataan yang telah diajukan. Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan maka jenis penelitian ini adalah eksplanatori (*explanatory research*).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Kota Batu yang berada di Jl. Panglima Sudirman No. 507 Kota Batu. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah terkait dengan masalah manajemen sumber daya manusia, yang terlebih khusus mengenai hal pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dimediasi oleh Motivasi Kerja.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh bagian yang terdiri dari subyek dan obyek yang mana telah ditetapkan atau telah memiliki kualitas dan karakteristik yang sesuai dengan ketetapan peneliti agar dapat diteliti serta ditarik kesimpulan. Sani & Maharani (2019) mendefinisikan populasi sebagai sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Dengan demikian populasi tidak hanya orang, melainkan juga obyek atau benda lain. Populasi yang

digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PDAM Kota Batu yang berjumlah 66 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan digunakan untuk diamati serta diteliti. sampel menjadi bagian dari populasi. Penggunaan sampel disarankan ketika jumlah populasi relatif besar (Sani & Maharani 2019). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kota Batu berjumlah 66 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, Teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni *spling jenuh* menurut Supriyanto & Sani (2013) adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila semua populasi dijadikan sampel.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1. Data

Sumber data merupakan salah satu faktor penting dalam penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Data primer merupakan sumber data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti menggunakan kuesioner (Sani & Maharani 2019). Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kota Batu.

3.5.2. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini berbentuk angka-angka diperoleh dari kuesioner yang sudah disusun berdasarkan variabel yang digunakan dan kemudian disebarkan kepada responden.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode sebagai berikut:

3.6.1. Wawancara

Wawancara menurut Supriyanto & Maharani (2013) dijelaskan bahwasannya wawancara adalah salah satu proses untuk memperoleh informasi dengan cara tanya jawab antara penanya/pewawancara dengan penjawab/responden.

3.6.2. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara untuk mengumpulkan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden untuk diisi dan dikembalikan Supriyanto & Maharani (2013). Kuesioner merupakan jenis Teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti memahami dan tau dengan jelas dan pasti mengenai variabel yang akan di hitung pada penelitian dan jawaban seperti apa yang diinginkan dari responden.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Definisi dari operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel, dengan tujuan memberikan arti atau menspesifikasikannya (Kadek 2010). Variabel penelitian terdiri dari tiga macam, yaitu Variabel Independen, Dependen dan Mediasi.

Variabel bebas (*independent variabel*). Variabel yang menyebabkan terjadinya variabel terikat, Variabel terikat (*dependen variabel*). Variabel yang timbul akibat pengaruh variabel bebas, dan Variabel Mediasi (*intervening variabel*). Variabel yang menjembatani hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sani & Maharani 2019). Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen: X1 yaitu Kompensasi, X2 yaitu Komitmen Organisasi
2. Variabel Dependen: Y yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB)
3. Variabel Mediasi: Z yaitu Motivasi Kerja

Tabel 3. 1
Definisi Oprasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kompensasi	Upah dan Gaji	Upah sesuai dengan kinerja Upah sesuai dengan yang diharapkan	Simamora, (2004)
	Insentif	Insentif sesuai dengan kinerja Insentif diberikan tepat waktu	
	Tunjangan	Adanya tunjangan kesehatan Adanya tunjangan hari raya	
Komitmen Organisasi	Kemauan Karyawan	1. Bangga berkarir pada organisasi 2. Keterlibatan dalam organisasi 3. Memiliki keyakinan yang kuat pada organisasi	indra, (2010)
	Kesetiaan Karyawan	4. Keinginan untuk tetap bekerja pada organisasi 5. Berat untuk meninggalkan organisasi 6. Tidak memiliki pilihan pekerjaan lain yang lebih baik	
	Kebanggaan Karyawan pada Organisasi	7. Tidak sopan jika meninggalkan organisasi 8. Tidak meninggalkan organisasi meskipun ada tawaran yang lebih baik 9. Berkarir dalam satu organisasi	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	<i>Altruism</i> (perilaku membantu oranglain)	Memberikan pertolongan meskipun bukan kewajiban yang ditanggung Membantu rekan kerja yang kesulitan dalam	Herminingsih, (2012)

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		situasi yang sedang dihadapi	
	<i>Conscientiousness</i> (ketelitian / kehati-hatian)	Efisiensi menggunakan waktu dan tingkat kehadiran Pulang melebihi jam kerja apabila pekerjaan belum terselesaikan meskipun tidak mendapatkan gaji lembur	
	<i>Sportsmanship</i> (perilaku sportif)	Menunjukkan sikap yang positif dan menghindari melakukan complain Sopan dan bekerja sama dengan karyawan lain Menerima kritikan, saran atau masukan.	
	<i>Courtesy</i> (menjaga hubungan baik)	Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja Bersikap sopan Tidak terhasut dengan masalah rekan kerja	
	<i>Civic virtue</i> (kebijaksanaan warga)	Bangga dengan pekerjaan yang dimiliki Memberikan perhatian lebih untuk meningkatkan image organisasi Memberikan pelayanan yang diperlukan bagi kepentingan organisasi.	
Motivasi kerja	Kebutuhan fisiologis	Kesesuaian gaji yang diterima Kecukupan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari	Ardana, (2012)
	Kebutuhan social	Kerja sama yang baik Menjalin hubungan baik antarkaryawan	
	Kebutuhan aktualisasi diri	Pengembangan diri Menggunakan kemampuan dan potensi diri secara maksimal	
	Kebutuhan penghargaan	Reward dan pujian Jenjang karir	

3.8. Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah instrumen atau mekanisme dalam membedakan individu terkait dengan variabel yang digunakan. Skala pengukuran dipakai untuk mengkuantitatifkan data dari variabel yang digunakan (Supriyanto & sani, 2013).

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala likert. Terdapat lima kategori dalam skala likert yang digunakan yaitu:

Tabel 3. 2
Skor Penelitian Menggunakan Skala Likert

Jawaban Responden	Singkatan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sifatnya tertutup, pertanyaan yang tertera pada kuesioner tersebut telah dibuatkan jawaban terlebih dulu sehingga responden tidak bisa memilih jawaban selain yang sudah ditentukan Supriyanto & Sani (2013).

3.9. Uji Instrumen

Pada prinsipnya meneliti ialah melakukan pengukuran, sehingga harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian dinamakan instrument penelitian. Sehingga arti dari instrument peneliti ialah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam (variabel penelitian) maupun sosial yang sedang diamati (Sugiyono 2013).

3.9.1. Uji Validitas

Uji validitas, 'valid' sendiri berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji data

yang akan dikumpulkan agar identik dengan variabel (Supriyanto, Maharani Vivin 2013).

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan: X : Skor item
 Y : Skor total
 XY : Skor pernyataan
 N : Jumlah responden yang di uji coba
 R : Kolerasi product moment

(Sugiyono 2013) mengemukakan dasar dalam pengambilan keputusan yang valid atau tidak valid, yakni dapat diketahui melalui cara mengkolerasikan antara skor butir dengan total, dan bila r diatas 0,3 maka instrument tersebut valid sebaliknya apabila r di bawah 0,3 maka instrument tersebut tidak valid.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran penelitian itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak beda dan dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan menunjukkan hasil yang konsisten. Dimana nilai koefisien alpha > 0,6 akan dinyatakan reliabel.

(Supriyanto, Maharani Vivin 2013)

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Keterangan: K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum db^2$: Jumlah variabel butir

δ_1^2 : Total varians

r_{11} : Reliabilitas instrumen

Jika *cronbach's alpha* (α) diatas 60% maka bias disebut *reliabel*.

3.10 Metode Analisis *Partial Least Square*

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Menurut Ghozali dalam Sani & Maharani (2019) PLS merupakan metode yang *Powerful*, tidak banyak asumsi yang mendasari kegunaannya. Data tidak harus berdistribusi normal (indikator dengan sekala nominal, ordinal, interval, sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Ukuran sampel bisa kecil, sedang atau besar. PLS digunakan untuk konfirmasi, untuk menjelaskan hubungan antara variabel.

Menurut Abdillah (2015) analisi *Partial Last Square* (PLS) merupakan Teknik statistic multivariate yang membandingkan variabel dependen berganda dengan variabel independen berganda. PLS merupakan metode yang *powerfull* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak banyak membutuhkan asumsi serta ukuran sampel tidak harus besar. Selain dapat dignakan untuk konfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk penguji proposisi.

Tujuan PLS adalah memprediksi apakah terdapat pengaruh variabel X terhadap Y serta menjelaskan hubungan teoritis di antara kedua variabel tersebut. PLS merupakan metode regresi yang dapat digunakan untuk identifikasi faktor dari

kombinasi variabel X sebagai penjelasan dari variabel Y sebagai variabel responden.

3.10 Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan dengan prosedur yang dikenal dengan *sobel test*. *Sobel test* dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel dependen (X) dengan variabel independen (Y) melalui variabel (Z). cara menghitung *sobel test* adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

Keterangan:

a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi.

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Sea = *Standart error of estimation* dari pengaruh variabel independent terhadap variabel mediasi

Seb = *Standart error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Untuk menguji pengaruh tidak langsung terlebih dahulu menguji nilai t dari koefisien ab. Jika t hitung lebih besar dari nilai tabel maka terjadi pengaruh mediasi (Ghozali 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Among Tirta Kota Batu (PDAM Kota Batu) Merupakan Organisasi perangkat daerah Kota Batu, PDAM Kota Batu terletak di Jl. Kartini No. 10, dimana merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan air minum kepada masyarakat. Terbentuknya Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu sejak diberlakukannya undang-undang nomor 25 tahun 1999 terkait pelaksanaan otonomi daerah dan menindaklanjuti surat keputusan Bupati Kab. Malang No. 44 Tahun 2002 tentang penyerahan asset PDAM Kabupaten Malang yang ada di Kota Batu. Berdasarkan peraturan daerah Kota Batu NO. 30 Tahun 2003 tanggal 30 April 2003. Dengan demikian secara resmi PDAM Kota Batu terpisah dari PDAM Kota Malang.

Sistem penyediaan air minum di Kota Batu sudah ada sejak jaman Belanda yang berupa instalasi air minum konvensional dengan jaringan distribusi yang terbatas. Saat ini kapasitas produksi air PDAM adalah 120.5 lt/det yang diperoleh dari 6 sumber sistem pelayanan gravitasi. Sumber yang selama ini dimanfaatkan oleh PDAM Kota Batu antara lain: Sumber Ngesong sumber ini terletak pada Desa punten dengan elevasi (titik nol barometer) 983 m (dpl) dengan kapasitas debit 112 liter/detik. PDAM Kota Batu memanfaatkan sumber ini sebesar 23.5 liter/detik untuk melayani Desa Sumberejo, Pesanggrahan dan Desa Ngalik. Jumlah pelanggan yang dilayani di

Sumber Ngesong sebanyak 1,242 sambungan rumah. Sumber Bayuning terletak di Desa Punten tidak jauh dari sumber Ngesong, dengan elevasi 978 m (dpl) dengan kapasitas 200 liter/detik. Pemanfaatan sumber ini sebesar 100 liter/detik. Dimana pada saat ini PDAM memanfaatkan sumber bayuning sebesar 40 liter/detik untuk melayani 3 kelurahan dan 2 desa yakni kelurahan Ngaglik, Sisir, Temas, Dea Beji dan Mojorejo. Sumber Gemulo terletak didesa punten, dengan ketinggian 9.65 m (dpl) berkapasitas 160 liter/detik, pada Sumber Gemulo PDAM memanfaatkan sebayak 30 liter/ detik. Sumber Torong Belok terletak di Desa Songgokerto dengan kapasitas debit sebesar 6 liter/detik dengan pemanfaat PDAM sebanyak 4 liter/detik. Sumber Kasinan juga terletak pada Desa Songgokerto dengan kapasitas debit sebesar 8 liter/detik dengan pemanfaatan PDAM sebesar 3 liter/ detik. Sumber Darmi terletak pada Desa Oro-oro ombo pada ketinggian 1.156 m (dpl) pemanfaatan sumber ini oleh PDAM sebanyak 20 liter/detik.

Dengan kemampuan besar yang sesuai dengan standar profesionalisme tinggi PDAM Kota Batu bertekad untuk dapat dipercaya masyarakat sebagai sebuah perusahaan yang memenuhi segala keinginan yang beragam dari semua pihak terkait, termasuk para karyawan dan pemerintah Daerah.

4.1.2 Visi dan Misi

Perusahaan Darah Air Minun Kota Batu (PDAM) memiliki visi dan misi dalam mencapai tujuan perusahaan

Visi : Prima dalam pelayanan serta pengelolaan air yang berkelanjutan menuju kota batu gemah ripah lohjinawi.

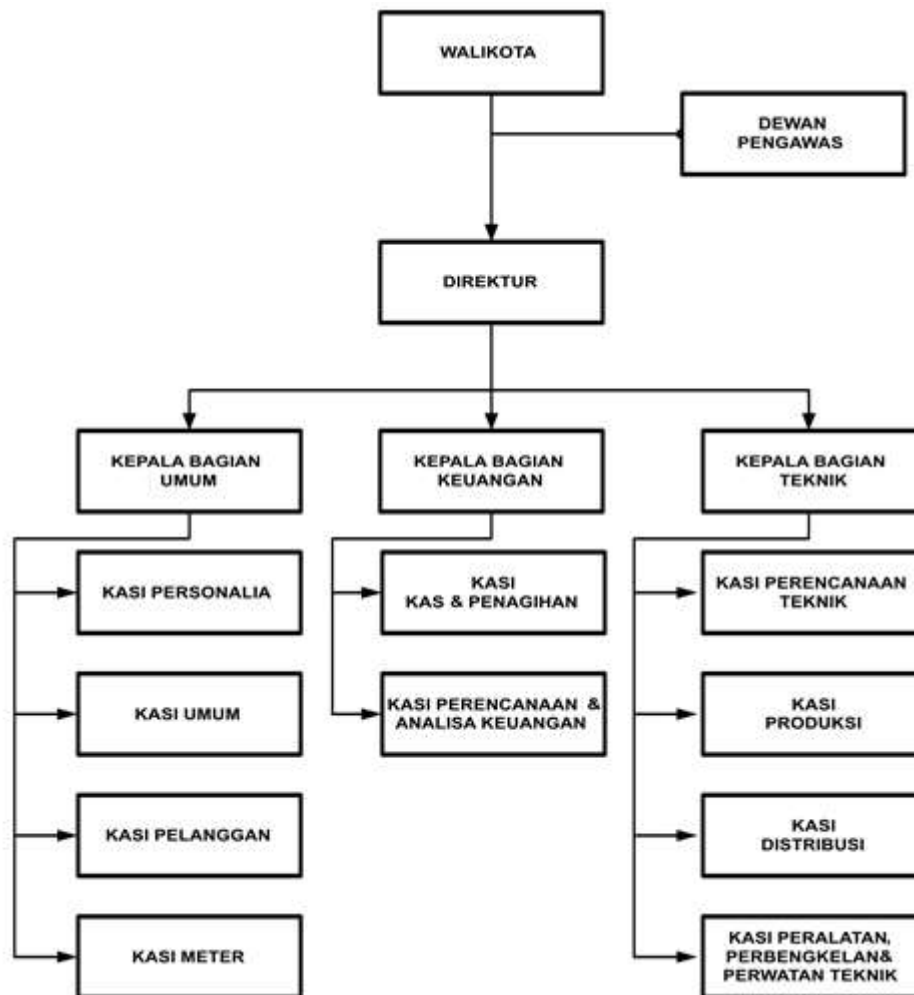
Misi :

1. Merubah pola fikir sumber daya manusia.
2. Menjaga dan merawat sumber daya air baku yang profesional dan berkelanjutan.
3. Memproduksi dan mendistribusikan air minum secara konsisten.
4. Menerapkan sistem pelayanan prima yang berbasis Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi yang handal.
5. Mengembangkan sayap-sayap usaha baru dalam peningkatan pendapatan Perumdam Among Tirta Kota Batu.

4.1.3 Struktur Organisasi

Pengadaan sebuah struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang sangat berguna bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasional demi tercapainya tujuan organisasi yang telah direncanakan oleh perusahaan. Fungsi struktur organisasi dalam aktivitas oprasional menekankan pada pola komunikasi antara atasan dan bawahan maupun sesama bawahan atau sebaliknya. Sehingga dapat ditetapkan dengan baik pembagian tugas, wewenang serta tanggung jawab kepada masing-masing bagian.

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum
Among Tirto Kota Batu



4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia pekerja dan pendidikan. Pada perusahaan terdapat 66 sampel karyawan, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat dalam lampiran. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat dideskripsikan sebagai berikut.

4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel

4.1 dibawah ini:

Tabel 4. 1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Laki-laki	46	70%
2.	Perempuan	20	20%
	Jumlah	66	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karyawan PDAM Kota Batu didominasi oleh karyawan laki-laki jika dibandingkan dengan karyawan perempuan, dengan presentasi berjenis kelamin laki-laki berjumlah 46 atau 70% dan perempuan 20 atau 20%.

4.2.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.2

dibawah ini:

Tabel 4. 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
a). >20 – 30 th	9	13%
b). >31 – 40 th	24	36%
c). >41 th	33	50%
Jumlah	66	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 9 orang (13%), usia 31-40 tahun sebanyak 24 orang (36%), usia lebih

dari 41 tahun sebanyak 33 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja pada PDAM Kota Batu berada pada usia produktif.

4.2.1.3 Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pensisikan	Frekuensi	Presentase
SD	4	6%
SMP	5	7%
SMA	34	51%
D3	3	4%
S1	19	28%
S2	1	1%
Jumlah	66	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, frekuensi responden yang berpendidikan terakhir SD sebanyak 4 orang dengan presentase 6%, SMP sebanyak 5 orang dengan presentasi 7%, SMA sebanyak 34 orang dengan presentase 51%, D3 sebanyak 3 orang dengan presentase 4%, S1 sebanyak 19 orang dengan presentase 28%, S2 sebanyak 1 orang dengan presentase sebanyak 1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan Pendidikan terakhir yang paling banyak adalah SMA atau sekitar 51% dan yang paling sedikit S2 dengan presentase 1%.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Diatribusi frekuensi variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4. 4
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X1)

No	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
1	1	1.5	3	4.5	14	21.2	28	42.4	20	30.3	3.95
2	0	0.0	3	4.5	15	22.7	22	33.3	26	39.4	4.08
3	1	1.5	5	7.6	17	25.8	23	34.8	20	30.3	3.85
4	0	0.0	2	3.0	15	22.7	32	48.5	17	25.8	3.97
5	1	1.5	3	4.5	20	30.3	31	47.0	11	16.7	3.73
6	0	0.0	5	7.6	23	34.8	28	42.4	10	15.2	3.65
7	0	0.0	8	12.1	28	42.4	25	37.9	5	7.6	3.41
8	1	1.5	7	10.6	22	33.3	26	39.4	10	15.2	3.56
9	1	1.5	8	12.1	22	33.3	28	42.4	7	10.6	3.48
10	0	0.0	11	16.7	22	33.3	29	43.9	4	6.1	3.39
11	0	0.0	4	6.1	18	27.3	29	43.9	15	22.7	3.83
Mean											3.86

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas, variabel kompensasi disajikan pada tabel 4.4 diatas menunjukkan hasil bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item X1.10 3.39 saya menerima tunjangan sesuai dengan jenis pekerjaan. Sedangkan rata-rata tertinggi adalah item tentang X1 yaitu karyawan menerima gaji sesuai dengan kebutuhan dengan mean sebesar 4.08. hal ini menunjukkan bahwa pegawai PDAM Kota Batu mendapatkan kompensasi yang sesuai.

Dari 66 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel kompensasi (X1) dipresepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 3.86 yang

terletak antara skor 4 (setuju/S) dan skor 5 (sangat setuju/SS). Demikian pula mayoritas responden menjawab setuju pada seluruh item pertanyaan pada variabel kompensasi (X1).

2. Distribusi frekuensi variabel Komitmen Organisasi (X2)

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
1	0	0.0	8	12.1	14	21.2	30	45.5	14	21.2	3.76
2	2	3.0	4	6.1	24	36.4	30	45.5	6	9.1	3.52
3	0	0.0	6	9.1	27	40.9	28	42.4	5	7.6	3.48
4	1	1.5	7	10.6	24	36.4	27	40.9	7	10.6	3.48
5	0	0.0	10	15.2	18	27.3	27	40.9	11	16.7	3.59
6	0	0.0	4	6.1	22	33.3	21	31.8	19	28.8	3.83
7	0	0.0	6	9.1	20	30.3	28	42.4	12	18.2	3.70
8	0	0.0	6	9.1	21	31.8	34	51.5	5	7.6	3.58
9	1	1.5	5	7.6	30	45.5	27	40.9	3	4.5	3.39
10	0	0.0	6	9.1	27	40.9	24	36.4	9	13.6	3.55
11	0	0.0	8	12.1	27	40.9	25	37.9	6	9.1	3.44
12	0	0.0	3	4.5	14	21.2	36	54.5	13	9.7	3.89
Mean											3.67

Berdasarkan tabel diatas, variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel 4.5 diatas menunjukkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi (X2) memiliki rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item X2.9 3.39 saya merasa hanya memiliki sedikit alasan untuk meninggalkan perusahaan. Sedangkan rata-rata tertinggi adalah item tentang X2.12 3.89 yaitu saya merasa berpindah dari satu perusahaan keperusahaan lain adalah sesuatu yang tidak etis dengan mean sebesar 3.89. hal ini menunjukkan bahwa pegawai PDAM Kota Batu yang sesuai.

Dari 66 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel komitmen organisasi (X2) dipresepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 3.67 yang terletak antara skor 4 (setuju/S) dan skor 5 (sangat setuju/SS). Demikian pula mayoritas responden menjawab setuju pada seluruh item pertanyaan pada variabel komitmen organisasi (X2).

3. Distribusi frekuensi variabel OCB (Y)

Tabel 4. 6
Distribusi Frekuensi Variabel OCB (Y)

No	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	F	%	F	%	
1	1	1.5	5	7.6	15	22.7	39	59.1	6	9.1	3.67
2	1	1.5	3	4.5	23	34.8	28	42.4	11	16.7	3.68
3	1	1.5	3	4.5	22	33.3	29	43.9	11	16.7	3.70
4	0	0.0	2	3.0	20	30.3	27	40.9	17	25.8	3.89
5	0	0.0	2	3.0	21	31.8	29	43.9	14	21.1	3.83
6	0	0.0	5	7.6	19	28.8	31	47.0	11	16.7	3.73
7	0	0.0	7	10.6	18	27.3	37	56.1	4	6.1	3.58
8	0	0.0	5	7.6	25	37.9	32	48.5	4	6.1	3.53
9	0	0.0	5	7.6	22	33.3	25	37.9	14	21.2	3.73
10	0	0.0	3	4.5	22	33.3	25	37.9	16	24.2	3.82
11	0	0.0	7	10.6	10	15.2	32	48.5	17	25.8	3.89
12	1	1.5	9	13.6	21	31.8	30	45.5	5	7.6	3.44
Mean											3.42

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas, variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel 4.5 diatas menunjukkan hasil bahwa variabel OCB (Y) memiliki rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item Y.12 3.44 saya selalu mempertimbangkan segala keputusan terbaik untuk perusahaan. Sedangkan rata-rata tertinggi adalah item tentang Y.4 DAN Y.11

dengan mean sebesar 3.89. hal ini menunjukkan bahwa karyawan PDAM Kota Batu memiliki sifat OCB yang baik.

Dari 66 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel OCB (Y) dipresepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 3.42 yang terletak antara skor 4 (setuju/S) dan skor 5 (sangat setuju/SS). Demikian pula mayoritas responden menjawab setuju pada seluruh item pertanyaan da variabel OCB (Y).

4. Distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja (Z)

Tabel 4. 7
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)

No	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0.0	6	9.1	28	42.4	27	40.9	5	7.6	3,47
2	0	0.0	5	7.6	23	34.8	27	40.9	11	16.7	3.67
3	0	0.0	4	6.1	26	39.4	26	39.4	10	15.2	3.64
4	0	0.0	2	3.0	24	36.4	26	39.4	14	21.2	3.79
5	1	1.5	8	12.1	26	39.4	23	34.8	8	12.1	3.44
6	0	0.0	8	12.1	24	36.4	22	33.3	12	18.2	3.58
7	0	0.0	6	9.1	26	39.4	26	39.4	8	12.1	3.55
8	0	0.0	6	9.1	26	39.4	25	37.9	9	13.6	3.56
9	0	0.0	7	10.6	22	33.3	24	36.4	13	19.7	3.65
10	0	0.0	6	9.1	26	39.4	26	39.4	8	12.1	3.54
11	0	0.0	5	7.6	26	39.4	25	37.9	9	13.6	4.28
12	0	0.0	7	10.6	22	33.3	24	36.4	13	19.7	3.65
Mean											3,65

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas, variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel 4.5 diatas menunjukkan hasil bahwa variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item Z.7 3.44 saya mendapatkan peralatan kerja dan alat kerja, keamanan kerja untuk menunjang aktivitas kerja pegawai. Sedangkan rata-

rata tertinggi adalah item tentang Z.11 dengan mean sebesar 4.28. hal ini menunjukkan bahwa karyawan PDAM Kota Batu memiliki Motivasi Kerja yang baik.

Dari 66 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel Motivasi Kerja (Z) dipresepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 3.65 yang terletak antara skor 3 (netral/N) dan skor 4 (setuju/S). Demikian pula mayoritas responden menjawab setuju pada seluruh item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (Z).

4.3 Uji Instrumen Penelitian

Kuesioner pada penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisis yang dilakukan lebih mengacu pada skor responden pada tiap-tiap pengamatan. Sedangkan benar tidaknya skor responden tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan demi mengetahui valid tidaknya suatu data kuesioner dalam mengukur sebuah konsep, dan pada dasarnya digunakan kolerasi pearson, Sugiono (1999) dalam Supriyanto, Achmad, Machfudz (2010) mengemukakan bahwa dasar pengambilan keputusan terhadap item yang valid dan tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkolerasikan antara skor butir dengan skor total, yakni apabila skor r hitung $>$ r tabel maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid, namun sebaliknya jika skor r hitung $<$ r tabel (0,5) maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisien Kolerasi	Keterangan
A	Kompensasi Kerja (X1)			
1	X1.1.1		0.739	Valid
2	X1.1.2		0.83	Valid
3	X1.1.3		0.85	Valid
4	X1.1.4		0.731	Valid
5	X1.2.1		0.742	Valid
6	X1.2.2		0.748	Valid
7	X1.2.3		0.762	Valid
8	X1.2.4		0.753	Valid
9	X1.3.1		0.783	Valid
10	X1.3.2		0.737	Valid
11	X1.3.3		0.714	Valid
B	Komitmen Organisasi (X2)			
1	X2.1.1		0.744	Valid
2	X2.1.2		0.749	Valid
3	X2.1.3		0.723	Valid
4	X2.1.4		0.72	Valid
5	X2.2.1		0.775	Valid
6	X2.2.2		0.752	Valid
7	X2.2.3		0.731	Valid
8	X2.2.4		0.727	Valid
9	X2.3.1		0.703	Valid
10	X2.3.2		0.711	Valid
11	X2.3.3		0.712	Valid
12	X2.3.4		0.72	Valid
C	OCB (Y)			
1	Y.1.1		0.757	Valid
2	Y.1.2		0.711	Valid
3	Y.2.1		0.706	Valid
4	Y.2.2		0.724	Valid
5	Y.3.1		0.736	Valid
6	Y.3.2		0.74	Valid
7	Y.3.3		0.757	Valid
8	Y.4.1		0.74	Valid
9	Y.4.2		0.704	Valid

10	Y.4.3	0.734	Valid
11	Y.5.1	0.738	Valid
12	Y.5.2	0.738	Valid
D	Motivasi Kerja (Z)		
1	Z.1.1	0.728	Valid
2	Z.1.2	0.711	Valid
3	Z.1.3	0.704	Valid
4	Z.1.4	0.706	Valid
5	Z.1.5	0.722	Valid
6	Z.2.1	0.749	Valid
7	Z.2.2	0.746	Valid
8	Z.2.3	0.721	Valid
9	Z.3.1	0.718	Valid
10	Z.3.2	0.714	Valid
11	Z.3.3	0.719	Valid
12	Z.3.4	0.745	Valid
6	X2.2.2	0.752	Valid
7	X2.2.3	0.731	Valid
8	X2.2.4	0.727	Valid
9	X2.3.1	0.703	Valid
10	X2.3.2	0.711	Valid
11	X2.3.3	0.712	Valid
12	X2.3.4	0.72	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui nilai koefisien kolerasi terhadap koefisien masing-masing variabel, yakni variabel Kompensasi (X1), variabel Komitmen Organisasi (X2), variabel *organizational citizenship behavior* (Y), dan variabel Motivasi kerja (Z). dimana hasil uji validtas masing-masing variabel menunjukkan angka diatas 0,209. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item variabel tersebut dikatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat reliabel / reliabilitas suatu instrument penelitian, dalam hal ini yang dimaksudkan apakah instrumen tersebut

dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Dalam melakukan uji reliabilitas, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila hasil *alpha cronchbach* (α) dari masing-masing instrumen variabel memiliki nilai $> 0,6$ sedangkan apabila nilai instrument $< 0,6$ maka dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
OCB	0.921	0.923	0.933	0.536
komitmen organisasi	0.921	0.925	0.932	0.534
kompensasi_	0.929	0.934	0.939	0.583
motivasi kerja	0.917	0.919	0.93	0.524

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yakni variabel Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), OCB (Y) dan Motivasi Kerja (Z) meunjukkan angka diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel / konsisten, dalam artian lain dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk memperlihatkan apakah apakah hubungan antara variabel pada penelitian ini merupakan model linier atau tidak, model dapat dinyatakan bersifat linier apabila nilai signifikansi $f > 0,05$ adapun hasil Uji Linieritas pada penelitian ini yakni dalam tabel berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Linieritas

Variabel Independen	Sig Deviation From Linearity	Variabel Dependen
Kompensasi (X1)	0,815	OCB(Y)
Komitmen Organisasi (X2)	0,417	OCB (Y)
Kompensasi (X1)	0,622	Motivasi Kerja(Z)
Komitmen Organisasi (X2)	0,633	Motivasi Kerja (Z)
Motivasi Kerja (Z)	0,418	OCB (Y)

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil Uji Linieritas pada tabel 4.6, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *sig deviation from linearity* pada variabel Kompensasi (X1) dengan OCB (Y) memiliki hubungan linier dengan nilai $\text{sig} > 0,05$. Komitmen Organisasi (X2) dengan OCB (Y) memiliki hubungan linier dengan nilai $\text{sig} > 0,05$. Kompensasi dengan (X1) dengan Motivasi Kerja (Z) memiliki hubungan linier dengan nilai $\text{sig} > 0,05$. Komitmen Organisasi dengan Motivasi kerja (Z) memiliki hubungan linier dengan nilai $\text{sig} > 0,05$. Motivasi Kerja (Z) dengan OCB (Y) memiliki hubungan linier dengan nilai $\text{sig} > 0,05$.

4.5 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan *Partial Least Square* (PLS)

4.5.1 Model Pengukuran

Pada penelitian ini menggunakan 4 Variabel laten yakni Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), OCB (Y), dan Motivasi Kerja (Z) dengan indikator yang bersifat reflektif. Model reflektif dapat dilakukan dengan uji *Convergent Validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Adapun hasil dari pengukuran uji-uji tersebut sebagai berikut.

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity merupakan uji ukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk. Uji *convergent validity* yang ada di dalam *Partial Least Square* (PLS) dengan indikator refleksi dinilai berdasarkan nilai *loading factor* dari indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Indikator dapat dikatakan valid apabila nilai *outer loading* yang dihasilkan $> 0,5$. Indikator yang memiliki nilai *outer loading* yang besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang paling kuat. Berikut adalah hasil uji *convergent validity* variabel yang paling kuat. Berikut adalah hasil uji *convergent validity* menggunakan *outer loading* yang terdapat dalam tabel 4.7, sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X)

Tabel 4. 11
Nilai *Convergent Validity* Kompensasi

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
Upah dan Gaji (X1)	X1.1.1	0.739	Valid
	X1.1.2	0.830	Valid
	X1.1.3	0.850	Valid
	X1.1.4	0.731	Valid
Insentif (X2)	X1.2.1	0.742	Valid
	X1.2.2	0.748	Valid
	X1.2.3	0.762	Valid
	X1.2.4	0.753	Valid
Tunjangan (X3)	X1.3.1	0.783	Valid
	X1.3.2	0.737	Valid
	X1.3.3	0.714	Valid

sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X) pada penelitian ini tersiri dari 3 Indikator, yakni Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan. Ketiga indikator tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai *loading factor* > 0,5. Dalam artian lain ketiga indikator *Affective Commitment* merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi pada item X.1.3 yakni 0.850 dengan item indikator ‘menerima gaji sesuai dengan keinginan’, serta pada item X.1.1.2 dengan indikator ‘menerima gaji tepat waktu’. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan dalam mempengaruhi Kompensasi adalah kesesuaian gaji serta ketepatan pemberian gaji kepada karyawan oleh perusahaan. Sehingga apabila seorang karyawan dengan upah dan gaji yang sesuai karyawan tersebut akan cenderung bekerja secara baik dan maksimal kepada perusahaan setiap harinya.

2. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Tabel 4. 12
Nilai *Convergent Validity* Komitmen Organisasi (X2)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
Kemauan Karyawan (X1)	X2.1.1	0.744	Valid
	X2.1.2	0.749	Valid
	X2.1.3	0.723	Valid
	X2.1.4	0.72	Valid
Ksetiaan Karyawan (X2)	X2.2.1	0.775	Valid
	X2.2.2	0.752	Valid
	X2.2.3	0.731	Valid
	X2.2.4	0.727	Valid
Kebanggaan Karyawan Pada Organisasi (X3)	X2.3.1	0.703	Valid
	X2.3.2	0.711	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat disimpulkan variabel Komitmen Organisasi (X2) pada penelitian ini terdiri dari 3 indikator, yakni Kemauan Karyawan (X2.1), Kesetiaan Karyawan (X2.2), dan Kebanggaan Karyawan Pada Perusahaan (X2.3). ketiga indikator tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai *loading factor* > 0,5. Dalam artian lain ketiga indikator tersebut signifikan membentuk variabel Komitmen Organisasi. Indikator Kesetiaan Karyawan (X2.1) dengan item X2.2.1 merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi yakni 0,775, dengan indikator ‘perusahaan sangat berarti’, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila seorang karyawan merasa perusahaan sangat berarti, karyawan tersebut akan cenderung tetap tinggal menjadi anggota pada perusahaan tersebut karena memiliki perasaan yakin dan faham terhadap arti perusahaan dan tujuan perusahaan, sehingga karyawan akan merasa senang dalam bekerja pada perusahaan tersebut.

3. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Tabel 4. 13
Nilai *Convergent Validity* OCB (Y)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
<i>Altruism</i>	Y.1.1	0.757	Valid
	Y.1.2	0.711	Valid
<i>Conscientiousness</i>	Y.2.1	0.706	Valid
	Y.2.2	0.724	Valid
<i>Sportmanship</i>	Y.3.1	0.736	Valid
	Y.3.2	0.74	Valid
	Y.3.3	0.757	Valid
<i>Courtesy</i>	Y.4.1	0.74	Valid
	Y.4.2	0.704	Valid
	Y.4.3	0.734	Valid
<i>Civic</i>	Y.5.1	0.738	Valid
	Y.5.2	0.738	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwasannya variabel OCB (Y) pada penelitian ini terdiri dari 5 indikator, yakni *Altruism* (Y1), *Conscientiousness* (Y2), *Sportsmanship* (Y3), *Courtesy* (Y4), *Civic* (Y5). Kelima indikator tersebut menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai *loading factor* > 0,5. Dalam artian lain kelima indikator tersebut signifikan membentuk variabel *turnover intentions*. Indikator *Sportsmanship* (Y3) dengan item Y.3.3 merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,757, dengan indikator ‘menerima kritik dan saran’. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan apabila karyawan memiliki *sportsmanship* tersebut hal ini akan menimbulkan sifat suka rela yang tinggi pada perusahaan.

4. Variabel Motivasi Kerja (Z)

Tabel 4. 14
Nilai *Convergent Validity* Motivasi Kerja (Z)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
Kebutuhan Fisiologis (Z1)	Z.1.1	0.728	Valid
	Z.1.2	0.711	Valid
	Z.1.3	0.704	Valid
Kebutuhan Sosial (Z2)	Z.2.1	0.706	Valid
	Z.2.2	0.722	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri (Z3)	Z.3.1	0.749	Valid
	Z.3.2	0.746	Valid
	Z.3.3	0.721	Valid
Kebutuhan Penghargaan (Z4)	Z.4.1	0.718	Valid
	Z.4.2	0.714	Valid
	Z.4.3	0.719	Valid
	Z.4.4	0.745	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (Z) pada penelitian ini terdiri dari empat indikator, yakni Kebutuhan Fisiologis (Z1),

Kebutuhan Sosial (Z2), Kebutuhan Aktualisasi Diri (Z3), dan Kebutuhan Penghargaan (Z4). Keempat indikator tersebut menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai *loading factor* > 0.5. Dalam artian lain keempat indikator tersebut signifikan membentuk variabel Motivasi Kerja. Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri (Z3) merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi pada item Z.2.1 yakni sebesar 0,749 dengan item indikator ‘kebanggaan status jabatan’ sehingga dengan indikator tersebut dapat disimpulkan sebagian besar apabila karyawan memiliki jabatan yang sesuai maka akan lebih mudah untuk termotivasi.

2. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* dengan kesimpulan apabila nilai *cross loading* setiap indikator variabel yang bersangkutan lebih besar dari nilai *cross loading* laten lainnya maka dapat dikatakan valid. Supriyanto dan Maharani (2013).

Tabel 4. 15
Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Item	OCB (Y)	Komitmen Organisasi (X2)	Kompensasi (X1)	Motivasi Kerja (Z)
X1.1.1	0.276	0.42	0.739	0.302
X1.1.2	0.418	0.494	0.83	0.426
X1.1.3	0.469	0.637	0.85	0.408
X1.1.4	0.609	0.536	0.731	0.407
X1.2.1	0.417	0.634	0.742	0.416
X1.2.2	0.33	0.594	0.748	0.358
X1.2.3	0.477	0.537	0.762	0.386
X1.2.4	0.35	0.645	0.753	0.289
X1.3.1	0.425	0.618	0.783	0.367
X1.3.2	0.344	0.548	0.737	0.489
X1.3.3	0.572	0.496	0.714	0.51
X2.1.1	0.412	0.744	0.603	0.425
X2.1.2	0.374	0.749	0.588	0.317

X2.1.3	0.388	0.723	0.613	0.425
X2.1.4	0.427	0.72	0.503	0.367
X2.2.1	0.507	0.775	0.636	0.512
X2.2.2	0.358	0.752	0.493	0.469
X2.2.3	0.347	0.731	0.486	0.36
X2.2.4	0.214	0.727	0.543	0.476
X2.3.1	0.324	0.703	0.465	0.31
X2.3.2	0.382	0.711	0.532	0.347
X2.3.3	0.323	0.712	0.501	0.439
X2.3.4	0.323	0.72	0.456	0.615
Y.1.1	0.757	0.351	0.418	0.523
Y.1.2	0.711	0.477	0.418	0.442
Y.2.1	0.706	0.467	0.487	0.461
Y.2.2	0.724	0.456	0.563	0.446
Y.3.1	0.736	0.378	0.412	0.436
Y.3.2	0.74	0.341	0.324	0.433
Y.3.3	0.757	0.326	0.433	0.374
Y.4.1	0.74	0.324	0.378	0.471
Y.4.2	0.704	0.391	0.407	0.467
Y.4.3	0.734	0.339	0.388	0.503
Y.5.1	0.738	0.227	0.389	0.448
Y.5.2	0.738	0.342	0.440	0.590
Z.1.1	0.628	0.376	0.417	0.728
Z.1.2	0.501	0.449	0.401	0.711
Z.1.3	0.395	0.403	0.347	0.704
Z.1.4	0.414	0.451	0.354	0.706
Z.1.5	0.558	0.422	0.451	0.722
Z.2.1	0.457	0.442	0.405	0.749
Z.2.2	0.483	0.370	0.380	0.746
Z.2.3	0.445	0.381	0.392	0.721
Z.3.1	0.448	0.484	0.522	0.718
Z.3.2	0.387	0.442	0.246	0.714
Z.3.3	0.424	0.405	0.263	0.719
Z.3.4	0.369	0.495	0.378	0.745

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa nilai dari *cross loading* pada setiap indikator memiliki nilai yang lebih besar dari nilai *cross loading* yang ada pada

variabel laten lainnya dengan nilai $> 0,5$. Hal ini menandakan bahwa hasil instrument penelitian ini secara diskriminan dianggap valid.

Cara lain dengan menghitung *discriminant validity* suatu Variabel dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) pada setiap konstruk. Dalam hal ini apabila nilai AVE konstruk $> 0,5$ dari seluruh konstruk lainnya maka dapat dikatakan variabel memiliki *discriminant validity* yang baik. Supriyanto & maharani (2013). Adapun hasil dari perhitungan AVE pada masing-masing variabel yakni sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Nilai Akar Average Variance Extracted (AVE)

Variabel Penelitian	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$
Kompensasi (X1)	0.583	0,763
Komitmen Organisasi (X2)	0.534	0,730
OCB (Y)	0.536	0,732
Motivasi Kerja (Z)	0.524	0,723

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki nilai AVE $> 0,5$. Dimana nilai AVE Kompensasi 0,583 dengan nilai akar AVE 0,763. Nilai AVE Komitmen Organisasi 0,534 dengan nilai akar AVE 0,730. Nilai OCB 0,536 dengan nilai akar AVE 0,732. Nilai Motivasi Kerja 0.524 dengan nilai akar AVE 0,723.

3. *Composite Reliability*

Penghitungan nilai *composite reliability* dilakukan dengan cara melihat nilai *composite reliability* dari indikator-indikator yang mengukur nilai variabel, dan akan memiliki nilai reliabilitas yang baik jika nilai $> 0,7$.

Tabel 4. 17
Nilai *Composite Reliability*

Variabel Penelitian	<i>Composite Reliability</i>	Hasil
Kompensasi (X1)	0.939	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.932	Reliabel
OCB (Y)	0.933	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.930	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai *composite reliability* variabel Kompensasi sebesar 0.939, Komitmen Organisasi sebesar 0,932, OCB sebesar 0,933, dan Motivasi Kerja sebesar 0,93. Artinya dari keempat variabel tersebut memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi aspek dan indikator-indikator tersebut konsisten atau reliabel dalam mempresentasikan variabel laten.

4.5.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Sesudah melakukan uji *outer model* maka tahap selanjutnya yang dilakukan ialah melakukan uji *inner model*. Pengujian model struktural atau *inner model* ini digunakan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan *R-Square* dari model penelitian.

1. Nilai R-Square

Pengujian kelayakan model diukur dengan menggunakan *R-Square* untuk setiap variabel laten independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *R-Square* dengan menggunakan Smart PLS.

Tabel 4. 18
Nilai *R-Square*

Variabel Penelitian	<i>R-Square</i>
OCB (Y)	0.492
Motivasi Kerja (Z)	0.368

Sumber: Output Smart PLS, diolah peneliti (2021)

Dari Tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel OCB sebesar 0,492 dan nilai *R-Square* untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,368. Adapun langkah selanjutnya untuk mengukur mampu tidaknya model diukur melalui *Q-Square* (Q^2). Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*. Supriyanto & Maharani (2013). Adapun hasil perhitungan *Q-Square* pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,492) (1 - 0,368)$$

$$Q^2 = 1 - (0,508) - (0,632)$$

$$Q^2 = 1 - 0,321$$

$$Q^2 = 0,679$$

$$Q^2 = 67,9\%$$

Berdasarkan pengujian Q^2 tersebut dapat ditunjukkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,679 atau 67,9%. Dapat dikatakan bahwa kontribusi data yang mampu dijelaskan oleh model yakni sebesar 67,9%. Sedangkan sisa nilai sebesar 32,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian.

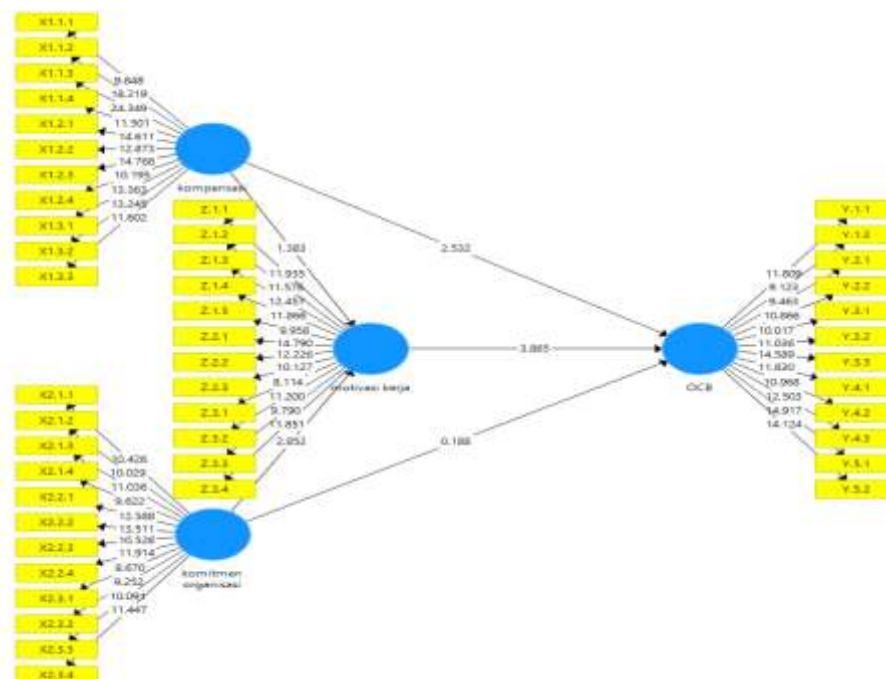
4.6 Hasil pengujian Hipotesis

Penguji model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, dapat dilihat dari

besarnya nilai *t*-statistik dan nilai *p*-value. Apabila nilai *p*-value kurang dari 0,05 maka hipotesis akan diterima. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output ataupun nilai yang terdapat pada *output path coefficients* dan *indirect effect*.

Berikut adalah penjelasan mengenai pengujian hipotesis:

Gambar 4. 2
Hasil Model Hipotesis



Berdasarkan pada gambar pengujian hipotesis tersebut, maka dapat dianalisa bahwasannya:

1. Variabel Kompensasi (X1) memiliki pengaruh *t*-statistik terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 2,532
2. Variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh *t*-statistik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) karena nilai *t*-statistik sebesar 0,188

3. Variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki pengaruh t-statistik terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) sebesar 3,865
4. Variabel kompensasi (X1) tidak memiliki pengaruh t-statistik terhadap motivasi kerja (Z) karena nilai T-statistik sebesar 1,383
5. Variabel komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh t-statistik terhadap motivasi kerja (Z) sebesar 2,852

Tabel 4. 19
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Variabel Penelitian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi-> OCB	0.351	0.375	0.139	2.532	0.012
Komitmen Organisasi -> OCB	-0.031	-0.065	0.167	0.188	0.851
Motivasi Kerja -> OCB	0.474	0.491	0.123	3.865	0.000
Komitmen Organisasi -> Motivasi Kerja	0.431	0.449	0.151	2.852	0.005
Kompensasi -> Motivasi Kerja	0.216	0.213	0.156	1.383	0.167

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 4. 20
Hasil pengujian pengaruh tidak langsung

Variabel Penelitian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi_ -> Motivasi Kerja -> OCB	0.102	0.105	0.079	1.289	0.198
Komitmen Organisasi -> Motivasi Kerja -> OCB	0.204	0.221	0.095	2.161	0.031

Sumber: data diolah (2021)

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan cara simulasi dan menggunakan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Berikut hasil analisis PLS dengan metode *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

4.6.1 Kompensasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Hasil pengaruh Kompensasi terhadap OCB diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,351 dan nilai *p-value* 0,012, t-statistik 2,532 dan t-tabel sebesar 1,96. Nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel. Maka variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel OCB. Sehingga H1 diterima.

4.6.2 Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Hasil pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,031 dan nilai *p-value* 0,851, t-statistik 0,188 dan t-tabel sebesar 1,96. Nilai *p-value* diatas 0,05 dan nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Variabel OCB. Sehingga H2 ditolak.

4.6.3 Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Hasil dari pengaruh Motivasi Kerja terhadap OCB diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,474 dan nilai *p-value* 0,00, t-statistiknya 3,865 dan t-tabel sebesar 1,96. Nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel. Maka variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel OCB. Sehingga H3 diterima.

4.6.4 Kompensasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui pengaruh kompensasi terhadap OCB melalui motivasi kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,102 dan nilai *p-value* 0,196, t-statistik 1,289 dan t-tabel sebesar 1,96. Nilai *p-value* diatas 0,05 dan nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara kompensasi terhadap OCB. Sehingga hipotesis H4 ditolak.

4.6.5 Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB melalui motivasi kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,204 dan nilai *p-value* 0,031, t-statistik 2,161 dan t-tabel sebesar 1,96. Nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui motivasi kerja. Sehingga H5 diterima.

4.7 Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mendeteksi kedudukan variabel mediasi didalam model. Uji ini dilakukan dengan cara menguji pengaruh variabel X terhadap Variabel Y dan dimediasi dengan Variabel Z.

Dibawah ini merupakan hasil pengujian menggunakan *software free statistic calculation for sobel test*.

Tabel 4. 21
Hasil Uji Mediasi Variabel X1

A	0,216
B	0,474
SE _A	0,156
SE _B	0,123
<i>Sobel test statistic</i>	1,30305808
<i>One-tailed probability</i>	0,09627747
<i>Two-tailed probability</i>	0,19255494

Sumber: Data diolah Software Free Sobel Test 2021

Berdasarkan tabel diatas, hubungan kompensasi terhadap OCB ditunjukkan dengan angka sobel tes 1,30305808. Hasil uji mediasi tersebut lebih kecil dari t-tabel dan nilai *One-tailed probability* $0,09627747 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak dapat menjadi variabel mediasi antara kompensasi terhadap OCB.

Tabel 4. 22
Hasil Uji Mediasi Variabel X2

A	0,431
B	0,474
SE _A	0,151
SE _B	0,123
<i>Sobel test statistic</i>	2,29367025
<i>One-tailed probability</i>	0,01090472
<i>Two-tailed probability</i>	0,02180945

Sumber: Data diolah Software Free Sobel Test 2021

Berdasarkan tabel diatas, hubungan komitmen organisasi terhadap OCB ditunjukkan dengan angka sobel tes 2,29367025. Hasil uji mediasi tersebut lebih besar dari t-tabel dan nilai *One-tailed probability* $0,01090472 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dapat menjadi variabel mediasi antara kompensasi kerja terhadap OCB.

4.8 Pembahasan

Analisa model penelitian dan pengujian hipotesis penelitian telah dilakukan pada sub bab sebelumnya, dan pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hubungan antar variabel pada model penelitian ini.

4.8.1 Pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* OCB

Berdasarkan hasil dari *inner model*, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompensasi (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB (Y). hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien jalur yakni 0,351, t-statistik sebesar 2,532 dengan *p-value* sebesar 0,012 sehingga dapat dikatakan memiliki pengaruh signifikan karena nilai t-statistik $> 1,96$ dengan *p-value* $< 0,05$. Oleh karena itu, apabila semakin tinggi kompensasi yang didapat maka akan semakin tinggi pula tingkat OCB pada karyawan. begitupun sebaliknya semakin rendah kompensasi yang didapat semakin rendah pula tingkat OCB karyawan pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dalam artian seseorang yang mendapatkan atau merasa puas dengan kompensasi yang telah diberikan secara tidak langsung akan memberikan perilaku OCB yang meningkat. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Tan (2017) dan Suzanna (2017) yang menyatakan bahwa Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh positif terhadap OCB.

Dalam pembahasan ini pandangan islam yang berkaitan dengan kompensasi juga dibahas dalam firman Allah pada QS. Al-Kahf ayat 77 yang berbunyi:

فِيهَا فَوَجَدَا هُمَا يَضَيِّفُوهُنَّ فَأَبَاوَاهُمَا اسْتَطَعَا قَرْيَةَ أَهْلًا أَتِيَا إِذَا حَتَّى نَطَلَقَا فَا

أَجْرًا عَلَيْهِ لَتَّخَذَتْ شِئْتًا لَوْ قَالَ فَأَقَامَهُ يَنْقُضُ أَنْ يُرِيدُ جِدَارًا

Artinya: Maka keduanya berjalan; hingga ketika keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka berdua meminta dijamu oleh penduduknya, tetapi mereka (penduduk negeri itu) tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dinding rumah yang hampir roboh (di negeri itu), lalu dia menegakkannya. Dia (Musa) berkata, “Jika engkau mau, niscaya engkau dapat meminta imbalan untuk itu.

Ayat ini menjelaskan bahwa apabila seseorang mendapatkan sebuah imbalan (kompensasi) dalam pekerjaannya atas apa yang telah ia lakukan maka secara tidak langsung akan menimbulkan sifat belas kasih atau suka rela terhadap hal-hal disekitar yang dapat ia bantu, serta sebaliknya apabila seorang pekerja menginginkan sebuah imbalan atau balas jasa maka perlu adanya sebuah usaha untuk mendapatkan imbalan tersebut dengan berusaha lebih giat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membantu pekerjaan disekitar yang membutuhkan bantuan.

4.8.2 Pengaruh Komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil dari *inner model*, bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap OCB (Y). Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien jalur sebesar -0,031, t-statistik sebesar 0,188 dengan *p-value* sebesar 0,851 sehingga dapat dikatakan tidak memiliki pengaruh signifikan karena nilai t-statistik <1,96

dengan $p\text{-value} > 0,05$. Sehingga menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi (X2) secara langsung tidak terbukti memiliki pengaruh positif terhadap OCB (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dharma 2018) (Lintong 2018) yang memiliki hasil bahwasannya komitmen organisasi memiliki hasil pengaruh yang negatif tidak signifikan terhadap OCB, untuk meningkatkan komitmen organisasi dengan cara mendekatkan diri dengan karyawan agar karyawan merasa menjadi keluarga atau bagian dari kantor sekertariat daerah minahasa tenggara.

Dalam pembahasan ini pandangan islam yang berkaitan dengan komitmen organisasi juga dibahas dengan firman Allah pada QS. Al-Fath ayat 10 yang berbunyi:

يَنْكُثُ فَاِنَّمَّا نَكُثَ فَمَنْ ۙ اَيْدِيهِمْ فَوْقَ اللّٰهِ ۙ يَدُ اللّٰهِ يُبَايِعُونَ اِنَّمَّا يُبَايِعُونَكَ الَّذِيْنَ اِنَّ

عَظِيْمًا اَجْرًا فَسَيُؤْتِيْهِ اللّٰهُ عَلَيْهِ عَهْدٌۢ بِمَا اَوْفٰى وَمَنْ نَفْسِهٖ عَلٰى

Artinya: bahwasannya orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Muhammad), sesungguhnya mereka hanya berjanji setia kepada Allah di atas tangan mereka, maka barangsiapa melanggar janji, maka sesungguhnya dia melanggar atas (janji) sendiri dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Dia akan memberinya pahala yang besar.

Ayat diatas menjelaskan bahwa seseorang yang menepati janji maka akan mendapatkan balasan oleh Allah SWT berupa pahala yang besar. Hal ini sejalan dengan sikap komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan dimana meskipun seorang karyawan merasa bahwa dirinya sudah menjadi karyawan yang baik mereka tidak boleh semena-mena dengan peraturan ataupun karyawan yang lain atau berada

dibawahnya sehingga sikap komitmen terhadap perusahaan perlu dimiliki setiap karyawan agar setiap karyawan mampu menerapkan sikap komitmen dan akan berdampak baik pada perusahaan dan rekan kerja.

4.8.3 Pengaruh Motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* OCB

Berdasarkan hasil *inner model*, Motivasi Kerja (Z) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB (Y). Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien jalur sebesar 0,474, t-statistik sebesar 3,865 dengan nilai *p-value* sebesar 0,00 sehingga dapat dikatakan memiliki pengaruh positif signifikan karena nilai t-statistik $>1,96$ dengan *p-value* $<0,05$. Oleh karena itu semakin tinggi Motivasi Kerja maka akan tinggi pula tingkat OCB karyawan, sebaliknya semakin rendah Motivasi Kerja maka semakin rendah pula OCB karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Verianto (2018) dengan hasil penelitian ini bahwasannya motivasi kerja intrinsik mempunyai pengaruh positif terhadap OCB dalam artian seorang yang memiliki sifat motivasi kerja tinggi akan mempengaruhi sifat OCB karyawan pula. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Simon & Naftalia (2016) yang juga menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Dalam pembahasan ini pandangan islam yang berkaitan dengan OCB juga dibahas dalam firman Allah pada QS. Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

كَثِيرًا اللَّهُ وَادْكُرُوا اللَّهَ فَضْلٍ مِنْ وَابْتَعُوا الْأَرْضَ فِي نَتَشَرُوا فَا الصَّلَاةُ قُضِيَتْ فَإِذَا

تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ

Artinya: “Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.”

Ayat diatas menjelaskan bahwasannya setiap manusia yang ada dibumi ini harus memiliki dorongan atau motivasi diri untuk lebih baik lagi dalam mengembangkan potensi dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah hanyalah memberikan karunia, rahmat serta rizki kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat. Apabila seorang pegawai telah memiliki motivasi yang kuat dan baik dalam dirinya maka secara tidak langsung akan mempengaruhi sikap OCB atau sukarela membantu rekan yang kesusahan dalam suatu organisasi yang sama.

4.8.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil Uji sobel (mediasi), diperoleh hasil 1,30305808 <1,96 meunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara kompensasi terhadap OCB. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja bukan sebagai variabel mediasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya & Yuniawan (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan antara kompensasi dengan OCB. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan

menunjukkan bahwa motivasi kerja perusahaan hanya berfokus untuk memenuhi kebutuhan semata sehingga tidak mempengaruhi kompensasi terhadap OCB karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Tan (2017) motivasi kerja tidak terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh kompensasi terhadap OCB.

Pandangan islam yang berkaitan dengan hasil penelitian ini dibahas pada

QS. Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

إِنْ تُؤَاخِذْنَا لَا رَبَّنَا ۗ اٰكْتَسَبْتَ مَا وَعَلِمَهَا كَسَبْتَ مَا لَهَا ۗ وَسُعِيَهَا اِلَّا نَفْسًا اللّٰهُ يَكْلِفُ لَا
وَلَا رَبَّنَا ۗ قَبْلِنَا مِنْ الَّذِيْنَ عَلٰى حَمَلْتَهُ كَمَا اِصْرًا عَلَيْنَا تَحْمِيْلٌ وَلَا رَبَّنَا ۗ اٰخْطَاْنَا اَوْ نَسِيْنَا
عَلٰى فَاَنْصُرْنَا مَوْلٰنَا اَنْتَ ۗ وَاَرْحَمْنَا لَنَا وَاَغْفِرْ عَلٰنَا وَاغْفُ بِهٖ لَنَا طَاقَةً لَا مَا تُحْمِلُنَا

الْكَافِرِيْنَ الْقَوْمِ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.”

Ayat ini menjelaskan bahwasannya segala permasalahan dapat diatasi karena Allah telah menyesuaikan dengan kemampuannya. Dalam ayat ini mencerminkan sikap sukarela dan tanpa adanya rasa pamrih terhadap suatu hal yang telah dilakukannya. Dimana sikap sukarela dapat terbentuk karena adanya sebuah motivasi yang ada dalam diri seorang karyawan.

4.8.5 Pengaruh Komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* OCB melalui Motivasi kerja

Berdasarkan hasil Uji sobel (mediasi), diperoleh hasil $2,29367025 > 1,96$ yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB dimediasi Motivasi Kerja. Sehingga dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja dapat menjadi variabel mediasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lintong (2018) yang menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan bahwasanya motivasi kerja yang terdapat di perusahaan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan sikap komitmen organisasi yang ada pada diri karyawan sehingga menimbulkan sikap sukarela atau OCB. Yang mana bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan.

Pandangan islam yang berkaitan dengan hasil penelitian ini sama dengan QS. Al-Imron ayat 159 Yang berbunyi:

حَوْلِكَ مِنْ لَانْفَضُّوا الْقَلْبِ غَلِيظًا فَظًّا كُنْتَ وَلَوْ لَّهُمْ لِنْتَ اللَّهُ مِنْ رَحْمَةٍ فَبِمَا

اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَلَى فَتَوَكَّلْ عَزَمْتَ فَإِذَا الْأَمْرَ فِي وَشَاوِرُهُمْ لَهُمْ وَاسْتَغْفِرْ عَنْهُمْ فَاعْفُ

الْمُتَوَكِّلِينَ يُحِبُّ

Artinya: “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.”

Dimana penjelasan dalam ayat diatas menjelaskan bahwasanya perlunya sebuah pengadaan rapat sebagai upaya untuk memotivasi karyawan, upaya tersebut dapat dilakukan mulai dari awal hingga akhir sehingga perlu sebuah kesabaran dalam memotivasi karyawan dalam hal komitmen organisasi dan OCB dimana apabila sebuah perusahaan mampu memotivasi karyawan dalam hal tersebut maka secara tidak langsung akan meningkatkan sebuah komitmen organisasi karyawan terhadap sikap OCB.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap OCB (Y). Artinya, variabel kompensasi mampu meningkatkan OCB maka semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat OCB karyawan, sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan maka secara tidak langsung akan menyebabkan semakin rendah pula tingkat OCB karyawan. Tingkat kompensasi dapat tercapai dengan melalui upah dan gaji, insentif dan tunjangan sehingga akhirnya tingkat OCB akan tercapai dengan maksimal.
2. Komitmen organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap OCB (Y), yang berarti variabel komitmen organisasi tidak dapat mempengaruhi atau meningkatkan variabel OCB pada karyawan.
3. Motivasi Kerja (Z) memiliki pengaruh terhadap OCB (Y). Artinya variabel motivasi kerja dapat meningkatkan variabel OCB karyawan dimana semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan dan dimiliki seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat OCB karyawan, sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi karyawan akan semakin rendah pula tingkat OCB karyawan.
4. Motivasi Kerja tidak dapat memediasi hubungan antara kompensasi dengan OCB karyawan PDAM Kota Batu. Dimana berarti motivasi kerja yang diberikan PDAM

Kota Batu kepada karyawan tidak dapat meningkatkan kompensasi serta sikap OCB karyawan.

5. Motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB. Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja karyawan PDAM Kota Batu dapat meningkatkan kualitas kerja pada hal komitmen organisasi serta sikap OCB karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Batu hendaknya tetap mempertahankan dan meningkatkan kompensasi dan komitmen organisasi serta OCB yang diberikan kepada karyawan PDAM Kota Batu.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kompensasi dan Komitmen Organisasi serta OCB untuk memperkuat hasil analisis penelitian.
- b. Menambahkan jumlah responden pada penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. & Jogyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS): alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Ardana, Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bamabang, Endah, Rizal. 2020. *motivasi kerja dan generasi z (teori dan penerapan)*. Jakarta: Zaida Digital Pulishing.
- Biswan, Ali Tafriji. 2019. “Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pemerintah.” *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 13(2):204. doi: 10.24843/matrik:jmbk.2019.v13.i02.p08.
- Budiharjo Adres. 2014. *organisasi menuju pencapaian maksimum*. Jakarta: Mulya Publisher.
- Danang Sunyoto. 2013. *dasar dasar manajemen pemasaran konsep, strategi dan kasus*. yogyakarta: CAPS.
- Danendra, A., dan N. Mujiati. 2016. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb).” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5(10):255075.
- Darman, Ria. 2018. *Komitmen Oganisasi*. Makasar: Nas Media Pustaka.
- Dharma, Yulius. 2018. “The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah.” 1:7–12. doi: 10.1108/978-1-78756-793-1-00065.
- Diana, Ilfi Nur. 2012. “Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam.” *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* 1(2):141–48.
- Diatmika, I., dan I. Suwandana. 2016. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Alam Puri.” *None* 5(11):252981.
- Edy, Sutrisno. 2009. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Erina. 2016. *Pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi Terhadap Organizational*

- Citizenship Behavior yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja*. Vol. 2.
- Fathoni Abdurrahmat. 2006. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Febriani, Hesty Dwi. 2016. “Pengaruh motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan Pt. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya.” *Jurnal Aplikasi Administrasi* 19(2):88–99.
- Fitria, Rilma Maulida, Rooswita Santia Dewi, dan Silvia Kristanti Tri Febriana. 2016. “Peranan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat.” *Jurnal Ecopsy* 2(1):8–12. doi: 10.20527/ecopsy.v2i1.510.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. jilid. 2. Yogyakarta: BPF.
- Hartaroe, Brina Putri, Ronny Malavia Mardani, dan M. Khoirul Abs. 2016. “Prodi manajemen.” 82–94.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *manajemen sumber daya manusia PT. Bumi*. Jakarta: Aksara.
- Herminingsih, Anik. 2012. *Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. Vol. 1.
- Indra, Kharisma. 2010. “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung.” *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 3 No.
- Islam, Talat, Saif ur Rehman Khan, Ungku Norulkamar Ungku Ahmad, dan Ishfaq Ahmed. 2014. “Exploring the Relationship Between POS, OLC, Job Satisfaction and OCB.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 114:164–69. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.12.678.
- Jaya, Rony. 2018. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Pada Bptpm Kota Pekanbaru.” *Jurnal EL-RIYASAH* 8(1):10. doi: 10.24014/jel.v8i1.4404.
- Justin, T, Sirait. 2006. *MEMAHAMI ASPEK-ASPEK PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI*. Jakarta: Grasindo.
- Kadek, Ketut. 2010. “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Pada Kinerja

- Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis* 5(1).
- Lintong, Debry Ch. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6(4):3138–47. doi: 10.35794/emba.v6i4.21288.
- M. Kadarisman. 2012. *MANAJEMEN KOMPENSASI*. Jakarta: Rajawali Press.
- Malayu Hasibuan. 2003. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu Hasibuan. 2005. *Organisadi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mamik. 2016. *manajemen sumber daya manusia*. 1 ed. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marihot, Effendy, Harianja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengetahuan, pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Mathis, Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Mu’afiah, Nur. 2020. “Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online).” *Jurnal Mitra Manajemen* 4(11):1558–72.
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, dan Muhammad Fahmi. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1):9–25. doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- Munchen, Technische Universitas. 2018. “ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.” *e-conversion - Proposal for a Cluster of Excellence* 29–50.
- Nurnaningsih, Wahyono. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening.” *Economic Education Analysis Journal* 6(2):365–78.
- Organ, Podsakof, Mackenzie. 2006. *organizational citizenshi bhavior*. New Delhi:

Sage Publications Inc.

- Organ, Dennis W. 2006. *Organizational citizenship behavior : Its nature, antecedents, and consequences*. London: sage publications inc.
- Prasetya, Sindhi Saraayu, dan Ahyar Yuniawan. 2016. “ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI SEBAGAI VARIABEL (Studi pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Tengah).” *Diponegoro Journal of Management* 5(4):453–62.
- Putri, Kusuma. 2015. *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Semarang: Selemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2014. *PERILAKU ORGANISASI*. Jakarta: Selemba Empat.
- Robin, S & Judge, T. 2008. *perilaku organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sani & Maharani. 2019. *Riset Manajemen SDM*. Malang: Inteligenia Media.
- Saraswati, Karina, dan Gamma Hakim. 2019. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang.” *Jurnal Sains Psikologi* 8(2):238–47. doi: 10.17977/um023v8i22019p238.
- Sharan, Kaur, M. muzammil & Naqshbandi. 2011. “A study of Organizational Citizenship Behaviors, Organizational Structure and Open Innovation.” *international journal of business and social science*.
- Simamora Bilson. 2004. *Panduan riset perilaku konsumen*. Jakarta: Graedia PustakaUtama.
- Simon, Angelia, dan G. Stevanie Naftalia. 2016. “Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Di Restaurant Halim Surabaya.” *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 4(1):347–61.
- Siti Muayanah, Andi Tri Haryono, Heru Sri Wulan. 2017. “PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI

TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.”

- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Stephen Robbins. 2008. *PERILAKU ORGANISASI*. Jakarta: SELEMPA EMPAT.
- Sugiyono. 2013. *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, Sulastri, Chichi Andriani, dan Suci Kurnia Latifa. 2018. “Pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT. Kilang Lima Gunung.” *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis* 7(2):69–79. doi: 10.24036/jkmb.10882500.
- Sulistiyawati, Ni Luh Ketut Sri. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Berbintang Di Bali.” *National Conference of Creative Industry* 2(July):467–74. doi: 10.30813/ncci.v0i0.1209.
- Supriyanto, Achmad Sani, Machfudz, Mashuri. 2010. *Metodologi penelitian manajemen sumberdaya manusia teori, kuesioner, dan analisis data*. Malang: UIN Maliki Press.
- Supriyanto, Maharani Vivin, Achmad Sani. 2013. *metodelogi penelitian manajemen sumber daya manusia teori, kuesioner dan analisis data*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edi. 2010. *budaya organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suzanna, Anna. 2017. “Pengaruh Organizational citizenship terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (PERSERO) kantor cabang Cirebon.” *Jurnal Logika* XIX(1):42–50.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: UB Press.
- Tan, Roymond. 2017. “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada 3h Motosport.” *Ágora* 5(1):56046.
- Verianto, D. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural

Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi* 1–15.

Wayan, Desak. 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi*. Denpasar: CV. Setia Bakti.

Wiedenhöft, Guilherme Costa, Edimara Mezzomo Luciano, dan Josiane Brietzke Porto. 2019. “Impacts of the spirit of initiative and identification with the organization on IT governance effectiveness perception in public organizations.” *Revista de Gestão* 26(1):5–21. doi: 10.1108/rege-01-2018-0014.


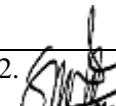

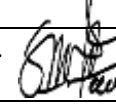

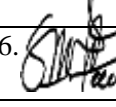



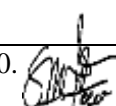
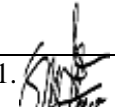
Yusa, Viola De, dan Andika Rananda. 2019. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Education Journal : Journal Educational Research and Development* 3(1):19–24. doi: 10.31537/ej.v3i1.138.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

BUKTI KONSULTASI

Nama : Hesti Nur Afifah
 NIM/Jurusan : 17510056/Manajemen
 Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si
 Juduk Skripsi : pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB) dimediasi oleh Motivasi
 Kerja

No.	Tanggal	Materi konsultasi	Tanda tangan pembimbing
1.	20 November 2020	Pengajuan Outline	1. 
2.	21 Januari 2021	Penggantian Judul	2. 
3.	26 Januari 2021	Pengumpulan Bab 1	3. 
4.	01 Maret 2021	Pengumpulan Bab I, II, dan III	4. 
5.	08 Maret 2021	Revisi Bab I, II, dan III	5. 
6.	30 Maret 2021	Acc Proposal	6. 
7.	19 April 2021	Seminar Proposal	7. 
8.	23 Juni 2021	Pengumpulan Bab IV dan V	8. 
9.	11 Juli 2021	Revisi Bab IV dan V	9. 
10.	17 Juli 2021	Revisi Bab IV dan V	10. 
11.	25 Agustus 2021	Acc Keseluruhan	11. 

Malang, 25 Agustus 2021
 Mengetahui,
 Ketua Jurusan Manajemen

Muhammad Sulhan, SE, MM
 NIP. 197406042006041002

LAMPIRAN 2**BIODATA PENELITIAN**

Nama Lengkap : Hesti Nur Afifah
 Tempat, Tanggal Lahir : Banyuwangi, 22 Mei 1999
 Alamat Asal : Sugih Waras Rt.1 Rw. 2, Ds. Bumiharjo, Kec. Glenmore, Kab. Banyuwangi
 Telepon : 083852161661
 Email : hetsiafifah5@gmail.com

Pendidikan Formal

2005 – 2011 : SDN 2 Bumiharjo
 2011- 2014 : SMP Plus Darussalam
 2014 – 2017 : SMA Negeri 1 Glenmore
 2017 – 2021 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017 – 2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 2018-2019 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Padang Bulan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2018-2019
- Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Manajemen Tahun 2018-2019
- Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Ekonomi Tahun 2019-2020

Malang, 27 Agustus 2021

Hesti Nur Afifah

LAMPIRAN 3

Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
 NIP : 19761210 200912 2 001
 Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Hesti Nur Afifah
 NIM : 17510056
 Handphone : 083852161661
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
 Email : Hestiaffah5@gmail.com
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dimediasi oleh Motivasi Kerja pada karyawan PDAM Kota Batu

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNTIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
11%	6%	2%	8%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

LAMPIRAN 4
Bukti Turnitin

SM
by Hesti Nf

Submission date: 05-Nov-2021 12:06PM (UTC+0700)

Submission ID: 1693645039

File name: BAB_1-5.pdf (2.92M)

Word count: 29506

Character count: 172868

SM

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
3	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	1%
4	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1%
6	Submitted to UPN Veteran Yogyakarta Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	<1%
8	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	<1%

9	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
10	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
11	Submitted to Institut Pemerintahan Dalam Negeri Student Paper	<1 %
12	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
13	core.ac.uk Internet Source	<1 %
14	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	<1 %
15	Submitted to Surabaya University Student Paper	<1 %
16	Dewi Ratiwi Meiliza, Rizky Eka Febriansah, Tria Wahyuningtyas. "Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPPBE PT. Win Med Indonesia di Sidoarjo", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2019 Publication	<1 %

LAMPIRAN 5

1. Data Kuesioner X1

No	Kompensasi											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	5	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	33
2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	52
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	29
4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	5	37
5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43
7	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	51
8	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	51
9	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	37
10	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	51
11	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	48
12	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	48
13	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	43
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	53
15	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	37
16	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	36
17	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	50
18	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	52
19	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	32
20	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	50
21	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	44
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	42
23	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	51
24	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	51
25	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	37
26	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	41
27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
28	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	47
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
30	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	48
31	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	30
32	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	35
33	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	26
34	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	34
35	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	46
36	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	48
37	2	3	4	4	2	4	2	5	4	2	3	35
38	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	49
39	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	35

40	3	3	3	5	3	3	3	2	2	2	4	33
41	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	49
42	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	47
43	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	48
44	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	49
45	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	27
46	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47
47	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	42
48	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	41
49	4	4	4	3	3	3	4	5	5	3	4	42
50	4	4	3	2	1	3	3	1	1	3	2	27
51	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	36
52	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	30
53	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	39
54	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	30
55	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	41
56	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	38
57	4	5	5	5	3	4	4	2	3	4	3	42
58	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	39
59	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	36
60	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	36
61	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	37
62	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	41
63	1	2	1	4	4	3	3	3	3	3	4	31
64	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	39
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42
66	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	41

2. Data Kuesioner X2

No	Kompensasi												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	32
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	37
4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	2	4	46
5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	42
6	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	51
7	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	46
8	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	49
9	4	5	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	39
10	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	45
11	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	41
12	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	46

13	5	4	3	4	4	5	3	5	4	5	4	5	51
14	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	52
15	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	44
16	5	4	4	3	3	5	5	4	3	3	3	4	46
17	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	49
18	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	54
19	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	37
20	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	44
21	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	4	45
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
23	5	5	4	4	3	3	4	5	3	4	5	5	50
24	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	52
25	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	53
26	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	44
27	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	36
28	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	53
29	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	44
30	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	42
31	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	36
32	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	38
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
35	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	45
36	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	42
37	4	5	1	4	4	4	4	2	2	2	4	3	39
38	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	49
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	34
40	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	33
41	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	53
42	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	52
43	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	52
44	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	52
45	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	33
46	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
47	3	2	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	41
48	3	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	42
49	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	3	3	44
50	1	2	1	2	1	2	3	3	2	1	3	3	24
51	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	39
52	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
53	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	40
54	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	33
55	3	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	47

56	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	43
57	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	49
58	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	45
59	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	42
60	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	44
61	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	38
62	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	42
63	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	41
64	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	40
65	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	44
66	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47

3. Data Kuesioner Y

No	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	30
2	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	54
3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	34
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	44
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
6	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	39
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	48
9	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	42
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
11	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	41
12	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	46
13	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	44
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	45
15	3	4	4	3	3	5	5	4	3	3	2	3	42
16	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	36
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
18	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	52
19	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	39
20	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	47
21	5	5	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	42
22	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	47
23	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	54
24	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	52
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	46
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
27	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	53
28	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	55

29	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	56
30	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	55
31	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	56
32	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	38
33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
34	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
35	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	54
36	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	54
37	5	4	2	3	2	5	4	3	2	4	3	5	42
38	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
39	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	54
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
41	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	45
42	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	52
43	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	54
44	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	52
45	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	38
46	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
47	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	43
48	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	47
49	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	44
50	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	3	24
51	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	43
52	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	36
53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
54	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34
55	3	3	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	46
56	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	45
57	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	48
58	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	39
59	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	38
60	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	37
61	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	32
62	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	5	4	45
63	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	42
64	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	35
65	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	38
66	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	42

4. Data Kuesioner Z

No	Motivasi Kerja												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	31

45	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	43
46	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
47	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	5	48
48	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	42
49	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	43
50	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	39
51	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	42
52	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	31
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	43
54	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	37
55	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	47
56	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	51
57	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	40
58	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	40
59	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	31
60	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	41
61	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	31
62	3	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	3	44
63	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	42
64	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	28
65	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	43
66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	46

LAMPIRAN 6**KUESIONER****“PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DIMEDIASI OLEH
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PDAM KOTA BATU”**

Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/I Responden

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Hesti Nur Afifah (1751056) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dimediasi oleh Motivasi Kerja pada karyawan PDAM Kota Batu”. Maka dari itu saya memohon ketersediaan responden untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan benar. Semua informasi yang saya terima dari kuesioner ini akan bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademi saja. Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Hesti Nur Afifah

1. Kompensasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menerima gaji sesuai dengan kebutuhan pokok					
2.	Saya menerima gaji sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan					
3.	Saya menerima gaji sesuai dengan keinginan saya					
4.	Saya menerima gaji tepat waktu					
5.	Saya menerima insentif sesuai dengan lama bekerja					
6.	Saya menerima insentif sesuai dengan pekerjaan					
7.	Saya menerima insentif sesuai dan memenuhi Kebutuhan					
8.	Saya menerima insentif sesuai dengan harapan					
9.	Saya menerima tunjangan sesuai dengan harapan					
10.	Saya menerima tunjangan sesuai dengan jenis Pekerjaan					
11.	Saya selalu menerima tunjangan asuransi kesehatan					

2. Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa senang menghabiskan karir saya pada perusahaan ini					
2.	Saya senang membicarakan tempat kerja saya kepada orang lain					
3.	Saya merasa masalah yang dialami perusahaan adalah masalah saya juga					
4.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga perusahaan					
5.	Saya merasa perusahaan ini sangat berarti bagi saya					
6.	Saya merasa sulit meninggalkan perusahaan meskipun saya ingin					
7.	Saya merasa loyalitas itu penting, maka saya memiliki kewajiban untuk tetap tinggal pada perusahaan					
8.	Saya merasa bekerja pada perusahaan adalah keharusan bukan hanya sekedar keinginan					
9.	Saya merasa hanya memiliki sedikit alasan untuk meninggalkan perusahaan					

10.	Saya diajarkan untuk tetap setia pada satu perusahaan					
11.	Saya belum menemukan pekerjaan lain yang memberikan bayaran lebih tinggi dibanding tempat kerja saya sekarang					
12.	Saya merasa berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain adalah sesuatu yang tidak etis					

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya siap membantu rekan kerja yang mengalami kelebihan beban kerja					
2.	saya siyap membantu apabila atasan membutuhkan bantuan meskipun tanpa imbalan					
3.	Saya selalu datang tepat waktu dalam keadaan apapun					
4.	Saya terkadang pulang melebihi jam kerja meskipun tidak mendapat upah lembur					
5.	Saya tidak pernah mengeluh					
6.	saya tidak pernah membesar-besarkan permasalahan					
7.	Saya siyap menerima kritik dan saran dari atasan maupun rekan kerja					
8.	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan					
9.	Saya bangga dengan pekerjaan saya saat ini					
10.	saya selalu bersikap sopan kepada siapapun					
11.	Saya tidak mudah terprofokasi dengan masalah rekan kerja					
12.	Saya selalu mempertimbangkan segala keputusan yang terbaik untuk perusahaan					

4. *Motivasi Kerja*

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dan menyelesaikan tepat waktu					
2.	Supervisor memberikan arahan dan petunjuk kerja dengan baik					
3.	Supervisor memantau proses hasil kerja karyawan					
4.	Saya dengan atasan menjalin hubungan baik dan Harmonis					
5.	Saya terdorong bekerja untuk memenuhi kebutuhan Papan					
6.	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja saat ini					
7.	Saya mendapatkan peralatan kerja dan alat-alat keamanan kerja untuk menunjang aktivitas kerja					

	pegawai					
8.	Saya merasa bangga dengan status/jabatan saya di perusahaan					
9.	Saya merasa Perusahaan menghargai dan mengakui saya dalam pencapaian hasil kerja					
10.	Saya memiliki kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri pada perusahaan					
11.	promosi jabatan untuk karyawan yang berprestasi merupakan kesempatan untuk pencapaian potensi diri					
12.	Saya mendapatkan pelatihan yang dapat menunjang pencapaian potensi diri					

LAMPIRAN 7**Uji Validitas X1, X2, Y, Z**

	OCB	komitmen organisasi	kompensasi_	motivasi kerja
X1.1.1			0.739	
X1.1.2			0.830	
X1.1.3			0.850	
X1.1.4			0.731	
X1.2.1			0.742	
X1.2.2			0.748	
X1.2.3			0.762	
X1.2.4			0.753	
X1.3.1			0.783	
X1.3.2			0.737	
X1.3.3			0.714	
X2.1.1		0.744		
X2.1.2		0.749		
X2.1.3		0.723		
X2.1.4		0.72		
X2.2.1		0.775		
X2.2.2		0.752		
X2.2.3		0.731		
X2.2.4		0.727		
X2.3.1		0.703		
X2.3.2		0.711		
X2.3.3		0.712		
X2.3.4		0.72		
Y.1.1	0.757			
Y.1.2	0.711			
Y.2.1	0.706			
Y.2.2	0.724			
Y.3.1	0.736			
Y.3.2	0.74			
Y.3.3	0.757			
Y.4.1	0.74			
Y.4.2	0.704			
Y.4.3	0.734			
Y.5.1	0.738			
Y.5.2	0.738			
Z.1.1				0.728
Z.1.2				0.711
Z.1.3				0.704
Z.1.4				0.706

Z.1.5				0.722
Z.2.1				0.749
Z.2.2				0.746
Z.2.3				0.721
Z.3.1				0.718
Z.3.2				0.714
Z.3.3				0.719
Z.3.4				0.745

Uji Reliabilitas X1, X2, Y,Z

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
OCB	0.921	0.923	0.933	0.536
komitmen organisasi	0.921	0.925	0.932	0.534
kompensasi_	0.929	0.934	0.939	0.583
motivasi kerja	0.917	0.919	0.93	0.524

LAMPIRAN 8**Uji Linieritas****Kompensasi (X1) – OCB (Y)**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	1656.873	24	69.036	1.706	.065
		Linearity	1002.234	1	1002.234	24.768	.000
		Deviation from Linearity	654.639	23	28.463	.703	.815
	Within Groups		1659.067	41	40.465		
	Total		3315.939	65			

Komitmen Organisasi (X2) – OCB (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	1749.058	24	72.877	1.907	.034
		Linearity	811.192	1	811.192	21.22 6	.000
		Deviation from Linearity	937.866	23	40.777	1.067	.417
	Within Groups		1566.881	41	38.217		
	Total		3315.939	65			

Motivasi Kerja (Z) – OCB (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	2069.023	24	86.209	2.835	.002
		Linearity	1323.134	1	1323.134	43.50 6	.000
		Deviation from Linearity	745.889	23	32.430	1.066	.418
	Within Groups		1246.917	41	30.413		
	Total		3315.939	65			

Motivasi Kerja (Z) – OCB (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Motivasi Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	1836.621	24	76.526	1.742	.058
		Linearity	948.949	1	948.949	21.605	.000
		Deviation from Linearity	887.672	23	38.594	.879	.622
	Within Groups		1800.833	41	43.923		
	Total		3637.455	65			

Motivasi Kerja (Z) – Komitmen Organisasi (X2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	2009.940	24	83.748	2.110	.017
		Linearity	1216.053	1	1216.053	30.635	.000
		Deviation from Linearity	793.887	23	34.517	.870	.633
	Within Groups		1627.514	41	39.695		
	Total		3637.455	65			

LAMPIRAN 9
Hasil Uji Smart PLS
Outer Model

Convergent Validity

	OCB	komitmen organisasi	kompensasi_	motivasi kerja
X1.1.1			0.739	
X1.1.2			0.83	
X1.1.3			0.85	
X1.1.4			0.731	
X1.2.1			0.742	
X1.2.2			0.748	
X1.2.3			0.762	
X1.2.4			0.753	
X1.3.1			0.783	
X1.3.2			0.737	
X1.3.3			0.714	
X2.1.1		0.744		
X2.1.2		0.749		
X2.1.3		0.723		
X2.1.4		0.72		
X2.2.1		0.775		
X2.2.2		0.752		
X2.2.3		0.731		
X2.2.4		0.727		
X2.3.1		0.703		
X2.3.2		0.711		
X2.3.3		0.712		
X2.3.4		0.72		
Y.1.1	0.757			
Y.1.2	0.711			
Y.2.1	0.706			
Y.2.2	0.724			
Y.3.1	0.736			
Y.3.2	0.74			
Y.3.3	0.757			
Y.4.1	0.74			
Y.4.2	0.704			
Y.4.3	0.734			
Y.5.1	0.738			
Y.5.2	0.738			
Z.1.1				0.728
Z.1.2				0.711

Z.1.3				0.704
Z.1.4				0.706
Z.1.5				0.722
Z.2.1				0.749
Z.2.2				0.746
Z.2.3				0.721
Z.3.1				0.718
Z.3.2				0.714
Z.3.3				0.719
Z.3.4				0.745

Discriminant Validity

OCB	komitmen organisasi	kompensasi_	motivasi kerja
0.276	0.42	0.739	0.302
0.418	0.494	0.83	0.426
0.469	0.637	0.85	0.408
0.609	0.536	0.731	0.407
0.417	0.634	0.742	0.416
0.33	0.594	0.748	0.358
0.477	0.537	0.762	0.386
0.35	0.645	0.753	0.289
0.425	0.618	0.783	0.367
0.344	0.548	0.737	0.489
0.572	0.496	0.714	0.51
0.412	0.744	0.603	0.425
0.374	0.749	0.588	0.317
0.388	0.723	0.613	0.425
0.427	0.72	0.503	0.367
0.507	0.775	0.636	0.512
0.358	0.752	0.493	0.469
0.347	0.731	0.486	0.36
0.214	0.727	0.543	0.476
0.324	0.703	0.465	0.31
0.382	0.711	0.532	0.347
0.323	0.712	0.501	0.439
0.323	0.72	0.456	0.615
0.757	0.351	0.418	0.523
0.711	0.477	0.418	0.442
0.706	0.467	0.487	0.461
0.724	0.456	0.563	0.446
0.736	0.378	0.412	0.436
0.74	0.341	0.324	0.433

0.757	0.326	0.433	0.374
0.74	0.324	0.378	0.471
0.704	0.391	0.407	0.467
0.734	0.339	0.388	0.503
0.738	0.227	0.389	0.448
0.738	0.342	0.44	0.59
0.628	0.376	0.417	0.728
0.501	0.449	0.401	0.711
0.395	0.403	0.347	0.704
0.414	0.451	0.354	0.706
0.558	0.422	0.451	0.722
0.457	0.442	0.405	0.749
0.483	0.37	0.38	0.746
0.445	0.381	0.392	0.721
0.448	0.484	0.522	0.718
0.387	0.442	0.246	0.714
0.424	0.405	0.263	0.719
0.369	0.495	0.378	0.745

Inner Model

Nilai R square

	R Square	R Square Adjusted
OCB	0.492	0.467
motivasi kerja	0.368	0.348

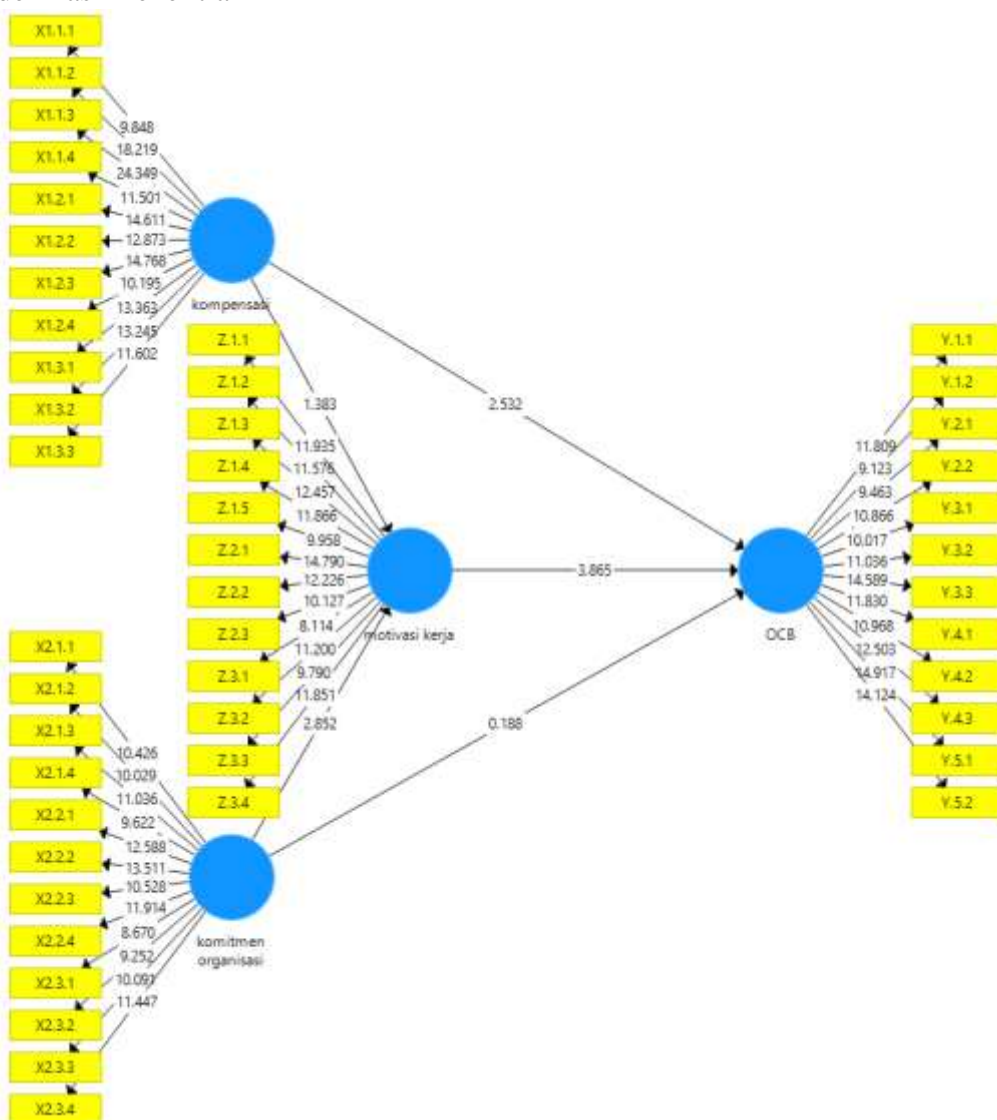
Pengaruh Langsung

Variabel Penelitian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi-> OCB	0.351	0.375	0.139	2.532	0.012
komitmen organisasi -> OCB	-0.031	-0.065	0.167	0.188	0.851
motivasi kerja -> OCB	0.474	0.491	0.123	3.865	0.000
komitmen organisasi -> motivasi kerja	0.431	0.449	0.151	2.852	0.005
kompensasi -> motivasi kerja	0.216	0.213	0.156	1.383	0.167

Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Penelitian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
kompensasi_ -> motivasi kerja -> OCB	0.102	0.105	0.079	1.289	0.198
komitmen organisasi -> motivasi kerja -> OCB	0.204	0.221	0.095	2.161	0.031

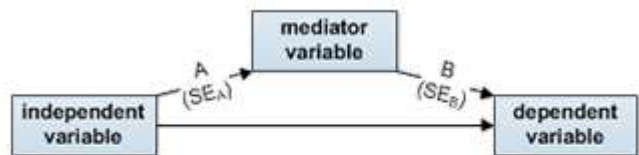
Model Hasil Penelitian



LAMPIRAN 10

Hasil Uji *Sobel Test*

Uji mediasi kompensasi terhadap OCB dimediasi Motivasi Kerja



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

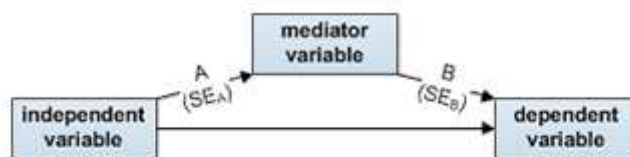
Calculate!

Sobel test statistic: 1.30305808

One-tailed probability: 0.09627747

Two-tailed probability: 0.19255494

Uji mediasi komitmen organisasi terhadap OCB dimediasi motivasi kerja



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 2.29367025

One-tailed probability: 0.01090472

Two-tailed probability: 0.02180945