

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA
KARYAWAN CV. CAHAYA BUSUR GROUP DI KABUPATEN
BOJONEGORO**

SKRIPSI



Oleh :

**KHAFABIL KHOIR
NIM : 16510120**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA
KARYAWAN CV. CAHAYA BUSUR GROUP DI KABUPATEN
BOJONEGORO**

SKRIPSI

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



Oleh :

KHAFABIL KHOIR
NIM : 16510120

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP ORGNIZATIONAL CITZENSHIP BEHAVOR (OCB)
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN CV.
CAHAYA BUSUR GROUP DI KABUPATEN BOJONEGORO**

SKRIPSI

Oleh

KHAFABIL KHOIR

NIM : 16510120

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Desember 2022

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

NIP. 19750426201608012042

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA
KARYAWAN CV. CAHAYA BUSUR GROUP DI KABUPATEN
BOJONEGORO

SKRIPSI

Oleh :

KHAFABIL KHOIR
NIM : 16510120

Telah di Pertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Pesaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 23 Desember 2022

Susunan dewan penguji

Tanda tangan

1. Ketua

Syahirul Alim,SE., MM
NIP. 19771223 200912 1002



2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM
NIP. 19750426 20160801 2 042



3. Penguji Utama

Dr. FauzanAlmanshur, ST.,MM
NIP. 197311172005011 003



Mengetahui

Ketua Program Studi



Muhammad Sulhan, S.E., M.M.
NIP. 19740604 200604 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : KHAFABIL KHOIR
NIM : 16510120
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi 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 CV. CAHAYA BUSUR GROUP DI KABUPATEN BOJONEGORO

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 26 Desember 2022
Hormat saya



Khafabil Khoir
NIM 16510120

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Dengan Mengucap rasa syukur yang tiada henti kepada Allah SWT yang telah memberi kesehatan dan kemudahan sampai pada titik ini.

Karya skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang istimewa khususnya untuk bapak dan ibu yang sangat luar biasa dalam memberikan doa terbaik, Kasih sayang, dukungan, serta motivasi sampai pada pendidikan meraih gelar sarjana ini.

Kepada bunda Vivin yang telah membimbing, memberi dukungan, motivasi serta saran yang mendukung. Dan kepada seluruh saudara dan sahabat yang tiada henti memberi semangat dan motivasi serta kenangan terindah

MOTTO

“Sepiro Gedhening Sengsoro Yen Tinompo Amung Dadi Coba”

Sebesar Apapun Kesengsaraan / Kesusahan Yang Kita Hadapi Kalau Kita Terima
Dengan Ikhlas Dan Lapang Dada, Semua itu Hanya Cobaan Semata

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh Salam Silaturahmi

Teriring do'a saya sampaikan semoga senantiasa dalam lindungan-Nya,. Amin. penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Cahaya Busur Group di Kabupaten Bojonegoro”. Shalawat sertas salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, 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 ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibarahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Fauzan Almanshur, ST.,MM., selaku Wali Dosen yang telah membimbing penulis selama berada di UIN Maulana Malik Ibarahim, malang.
5. Dr. Vivin Maharani, M.Si., M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi motivasi dan saran dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrami Malang.

7. Selaku ketua penguji Syahirul Alim,SE., MM dan selaku penguji utama Dr. Fauzan Almanshur, ST.,MM
8. Ana Munjayanti serta seluruh tenaga karyawan CV. Cahaya Busur Grup yang telah berkontribusi membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Keluarga penulis dan kedua orang tua Bapak M. Chusni dan Ibu Zuhrotul Milla, yang senantiasa memberi Doa, kasih sayang, nasihat, dukungan moral dan materil, serta Kakak Ach. Hasan Zubaidi yang Support dalam pengerjaan Skripsi.
10. Orang tua di kampus, ayahanda Asnawi dan Abah Muhtadi
11. Sahabat-sahabat terbaik yang membantu Achmad sofiudin, Afton Hilman, Mafazi Choirul Ilmi, Sherina Zahrotun Nidiah, Mawin Asif, Naviatus Solihah, Hamdan Mukorobin, Racmady Risky Tejakumara, Putri Nur Mufidah, Iqbal Azzaman, Afan Muzaki, Tofa Saifudin, Cak ri, Elly Nur Farida, Ahmad Fani Kuzaini, Ibrahim, Fajar Dewantoro, yang selalu memberi dukungan, motivasi serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh Sahabat-Sahabati PM /Rayon Ekonomi “Moch. Hatta”, PM Komisariat Sunan Ampel Malang, Komisariat Persaudaraan Setia Hati Terate UIN Malang yang telah berproses bersama dalam berorganisasi serta memberi semangat kepada penulis.

Terima Kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan kepenulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak Amin ya Robbal ‘Alamin.

Wallahul Muwaffieq Ilaa Aqwamith Thorieq

Wassalamu’alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Malang, 26 Desember 2022

Khafabil Khoir

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
مستخلص البحث	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	1
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB	7
KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Hasil - hasil Penelitian Terdahulu	7
2.2 Kajian Teori	10
2.2.1. Kompensasi	10
2.2.2 Komitmen Organisasi.....	16
2.2.3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	21
2.2.4 Motivasi Kerja.....	24
2.3 Hubungan Antar Variabel	27
2.3.1. Hubungan Kompensasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	27
2.3.2. Hubungan Komitmen Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	28

2.3.3. Hubungan Motivasi Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	28
2.3.4. Hubungan Kompensasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) melalui Motivasi Kerja.....	29
2.3.5. Hubungan Komitmen Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) melalui Motivasi Kerja	30
2.4 Kerangka Konseptual	30
2.5 Hipotesis Penelitian.....	31
BAB I.....	33
METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	33
3.2. Lokasi Penelitian	33
3.3. Populasi dan Sempel	34
3.3.1. Populasi	34
3.3.2. Sempel.....	34
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.5. Data dan Jenis Data	35
3.6. Teknik Pengumpulan Data	36
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	37
3.8. Skala Pengukuran.....	40
3.9. Analisis Data	41
3.9.1. Uji Validitas	41
3.9.2. Uji Reliabilitas	41
3.10 Metode Analisis Partial Least Square	41
3.10.1 Uji Mediasi.....	42
BAB IV	44
HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum	44
4.2 Hasil Penelitian	45
4.2.1 Karakteristik Responden	45
4.3 Analisis SEM-PLS	48
4.3.1 Evaluasi Outer Model	48
4.3.2 Evaluasi Inner Model	54
4.4 Pengujian Hipotesa.....	56
4.4.1 Eastimate for Path Coeficients	57

4.5 Pembahasan.....	58
4.5.1 Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior	58
4.5.2 Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior.....	62
4.5.3 Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior	64
4.5.4 Motivasi Kerja Memediasi Kompensasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	66
4.5.5 Motivasi Kerja Memediasi Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	66
BAB V.....	68
KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	69
DAFTAR LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Rangkaian Penelitian Terdahulu	7
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	38
Tabel 4. 1 Frekuensi Jneis Kelamin	47
Tabel 4. 2 Frekuensi Usia	47
Tabel 4. 3 Frekuensi Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4. 4 Hasil Outer Loading	49
Tabel 4. 5 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	51
Tabel 4. 6 Nilai Cross Loading	52
Tabel 4. 7 Nilai AVE diagonal	53
Tabel 4. 8 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	54
Tabel 4. 9 Nilai R-Square	55
Tabel 4. 10 Nilai Bootstraping	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	45
Gambar 4. 2 Grafik Jenis Kelamin Karyawan CV. Cahaya Busur Group Jenis Kelamin	47
Gambar 4. 3 Grafik Riwayat Pendidikan Karyawan CV. Cahaya Busur Group	48
Gambar 4. 4 Path Model	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi	73
Lampiran 2 Biodata Peneliti.....	74
Lampiran 3 Surat perijinan Prusahaan	77
Lampiran 4 Surat Keterangan Bebas Plagiasi	77
Lampiran 5 Kuisiner Penelitian	78
Lampiran 6 Surat Pengantar Penelitian.....	84
Lampiran 7 Data Karyawan	85
Lampiran 8 Data Kuisiner	86

ABSTRAK

Khoir Khafabil. 2022. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Cahaya Busur Group di Kab. Bojonegoro”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M Si., MM

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

Penelitian berdasarkan pada momen terjadi pada CV. Cahaya Busur Grup dengan keberhasilan satu perusahaan dengan mencapai tujuan yang sudah direncanakan tidak terlepas unsur sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia sangat mempengaruhi setiap sektor dalam perusahaan, sebab hanya 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 sifat penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah kolaborator CV. Light Ark Group, sampel survei ini adalah 66 responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan prosedur kuesioner (kuesioner). Variabel dalam penelitian ini adalah reward (X1), komitmen organisasi (X2), perilaku anggota organisasi OCB (Y), dan motivasi kerja (Z). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan partial least square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap hubungan reward dengan OCB. Ini dapat memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan OCB.

ABSTRACT

Khoir Khafabil. 2022. *Thesis. Title: "Compensation Influencer on Organizational Commitment to OCB mediated by Work Motivation"*

Supervisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

Keywords : *Compensaton, Organizatonal Comitment, OCB and Work Motvation.*

Research based on the moment that occurred at CV. Cahaya Arc Group with the success of one company in achieving planned goals is inseparable from human resources. The role of human resources greatly affects every sector in the company, because only resources can drive other resources in the company. This study aims 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 with the nature of descriptive research. The population in this study were CV collaborators. Light Ark Group, the sample of this survey is 66 respondents.

Data collection was carried out using a questionnaire procedure (questionnaire). The variables in this study are reward (X1), organizational commitment (X2), behaviour of OCB organizational members (Y), and work motivation (Z). Data analysis in this study uses the partial least squares (PLS) approach. The results showed that rewards had a significant positive effect on OCB, organizational warnings had no significant effect on OCB, work motivation had a positive and significant effect on OCB, and work motivation had no effect on the relationship between reward and OCB. This may mediate the relationship between organizational commitment and OCB.

مستخلص البحث

كعب الخير، 2022، البحث الجامعي، العنوان: "تأثير التعويض على التزام المنظمة لـ OCB بواسطة دافع العمل"
المشرف : فيفين ماهاراني ايقواتي
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 لـ 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 *organizational citizenship* (Y) behaviour OCB، 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

Pada era Revolusi Industry 4.0 dan sekarang mulai beralih ke era society 5.0 sehingga produk dan jasa bersaing dalam satu pasar semakin banyak dan beragam akibat keterbukaan pasar dan teknologi yang semakin canggih. Sehingga terjadi persaingan antar produsen untuk memenuhi kebutuhan pasar dan serta memberikan kepuasan kepada pelanggan secara maksimal, karena pada dasarnya tujuan dari suatu bisnis adalah untuk menciptakan rasa puas pada konsumen. Peran sumber daya manusia juga sangat berpengaruh disetiap sektor dalam perusahaan, karena merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya yang terdapat pada perusahaan. (<https://geotimes.id/opini/perubahan-era-4-0-menuju-5-0-dengan-konsep-agile-organization/>)

Perusahaan yang menjalankan manajemen sumber daya manusia harusnya memiliki cara seefisien mungkin guna memenuhi kebutuhan bisnis tujuan perusahaan yang dinamin dalam kondisi apapun. Sederhananya 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 No. 1 tahun 1999 pasal 1

ayat 1, UU No. 13 tahun 2003, PP tahun 1981, dan paling baru permenaker No. 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 pasal 156 ayat 5 UU No.11/2020 yang menyatakan: ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak akan diatur dalam peraturan pemerintah.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki kal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Peran SDM sangat 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 diarahkan 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).

Karyawan yang telah mengeluarkan upayanya sendiri untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri patut di apresiasi berupa kompensasi. Dimana kompensasi lebih dari sekedar upah atau gaji, dalam kompensasi, bisa

juga termasuk didalam intensif dan program kesejahteraan karyawan (*employ benefit and servies*) Dimana intensif bisa meningkatkan produktifitas (Justin, 2006). Selain itu Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, dimana pemberian kompensasi kepada karyawan karena hasil kerja yang memuaskan atau melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan untuk menghargai jeri payah atau usaha 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).

Sebenarnya hubungan antara karyawan dan perusahaan tidak ubahnya seperti pihak penjual dan pembeli. Perusahaan sebagai pembeli jasa menawarkan pekerjaan kepada karyaan (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 bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Tan, 2017). Didukung dengan hasil kajian lain yang memperoleh hasil bahwa variabel kompensasi memiliki koefisien bertanda positif yang berarti semakin kuat pengaruh variabel kompensasi membawa dampak kuat peningkatan *organizational citizenship behavior* (Siti dan Andi, 2017).Beda lagi dengan penelitian dari Andriani dan Latifa (2018) memiliki hasil bahwa 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 ada hal yang dapat mempengaruhi sifat OCB karyawan yaitu komitmen organisasi, dimana komitmen organisasi pada seseorang pegawai merupakan perilaku yang dapat digunakan untuk menilai seberapa giat dan baik kinerja 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).

Tujuan Organisasi dapat dicapai dengan bantuan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Faktor internal dan eksternal dapat mempengaruhi OCB. Riset ini bertujuan untuk mempelajari efek dari komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi pada OCB pada karyawan PT Sport Glove Indonesia cabang Wonosari. Penelitian dilakukan pada bulan November 2019 di PT Sport Glove Indonesia cabang Wonosari. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam riset ini. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Seluruh karyawan Bagian Produksi Mesin Jarum PT Sport Glove Indonesia cabang Wonosari sebagai populasi dalam penelitian ini. Teknik non probability sampling dengan metode sensus digunakan untuk pengambilan sampel. Sebanyak 48 pegawai Bagian Produksi Mesin Jarum PT. Sport Glove Indonesia, Cabang Wonosari berpartisipasi sebagai responden. Teknik regresi linier berganda dipergunakan untuk analisis data. Hasil riset menunjukkan bahwa komitmen

organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Manfaat penelitian ini menambah literatur tentang efek komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap OCB

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 individuatau 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 dansecara 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 mencapaisasaran dan hasil kerja yang ditetapkan perusahaan, begitu juga sebaliknya karyawan juga memiliki kebutuhan lebih dimana karyawan akan menginginkan sebuah kompensasi dalam bekerja (Robin& Judge 2008). Pada

sebuah penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan antara OCB dan ITG menunjukkan ukuran efektif dan signifikan dan positif (Wiedenhof, Luciano, dan Porto 2019).

Sifat OCB juga berkaitan dengan adanya motivasi kerja, dimana motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. 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. (Dwi Astuti Wulandari, 2017)

Setelah melihat hasil fenomenayang telah diuraikan akhirnya peneliti malakukan penelitian ini dengan harapan dapat digunakan sebagai pembanding serta bisa diregeneralisasikan dan dibandingkan dengan peneliti yang lain. CV. Cahaya Busur Group merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pengadaan barang dan jasa. Sebagai perusahaan yang bergerak pada sektor pengadaan barang dan jasa 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 CV. Cahaya Busur Group adalah meningkatkan SDM. Usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas SDM dengan memberikan kompensasi, dimana pemberian kompensasi sebagai motivasi karywan agar dapat lebih meningkatkan kualitas kerjanya.

dengan adanya dasar tersebut maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Cahaya Busur Group di Kabupaten Bojonegoro”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan CV. Cahaya Busur Group?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan CV. Cahaya Busur Group?
3. Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan CV. Cahaya Busur Group?
4. Apakah motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan karyawan CV. Cahaya Busur Group?
5. Apakah motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan CV. Cahaya Busur Group?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan CV. Cahaya Busur Group.

2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) pada karyawan CV. Cahaya Busur Group.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan CV. Cahaya Busur Group.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan CV. Cahaya Busur Group.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan CV. Cahaya Busur Group.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pelaku Usaha

Diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan strategis khususnya pelayanan bisnis.

2. Bagi Peneliti

Sebagai tempat untuk mengaplikasikan teori yang telah diperoleh selama studi di perguruan tinggi dengan kasus-kasus nyata didunia tentang bisnis digital akan kualitas pelayanan serta memperkaya ilmu pengetahuan dalam 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 Hasil - hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan yang dapat membantu penelitian. Yang digunakan untuk menyusun atau menetapkan kerangka berfikir dan hipotesis serta untuk membandingkan dengan hasil penelitian terdahulu agar lebih baik lagi. Berikut penelitian terdahulu sebagai referensi dalam penelitian ini, yaitu :

Tabel 2. 1 Rangkaian Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel, Indikator	Metode	Hasil Penelitian
1. Suhardi dan Syaifullah (2017)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau	Motivasi Kerja OCB Kepuasan Kerja	<i>Structural Equation Model</i> (SEM) dengan program Partial Least Square (PLS)	Motivasi kerja dan Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dan kinerja karyawan asuransi jiwa di Provinsi Kepulauan Riau sedangkan kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dan kinerja karyawan asuransi jiwa di Provinsi Kepulauan Riau
2. 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
3. Siti dan Andi (2017)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational	- 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

	Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening			signifikan terhadap OCB Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB
4. Tan (2017)	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	- 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.
5. Islam et al (2017)	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.

6. Verianto (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keadilan Prosedural Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto.	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja - Keadilan Prosedural - OCB - Kinerja Karyawan 	survey. Metode <i>simple random sampling</i> , analisis data regresi linier berganda dan regresi metode mediasi	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja intrinsic dan keadilan procedural berpengaruh positif terhadap OCB - motivasi kerja intrinsic dan keadilan procedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7. Erina Zuliana (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Eka Mandiri Di Kabupaten Magelang)	Motivasi Kompensasi Komitmen organisasi OCB	Sampling Jenuh dan Regresi Linier Berganda	motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> sedangkan kompensasi berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i>
8. 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
9. Mu'afiah (2020)	pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di biznet networks	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi - Motivasi kerja 	Non probability sampling dengan teknik convenience	<ul style="list-style-type: none"> - kompensasi tidak memiliki pengaruh sigifikan terhadap motivasi kerja.

			sampling	
10. Sri Lestari (2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	- Kompensasi - Motivasi kerja - Dan kepuasan	analisisregre sisederhana.	- penelitian secara parsial variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasankerjakaryawan(Y)denganhasilnilaithitung $4.303 > t_{tabel} 1.679$ dengan $sig 0.000 < dari 0.05$. Variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawandenganhasilnilaithitung $6.076 > t_{tabel} 1.679$ dengan $sig 0.000 > dari 0.05$. Hasil koefisien determinasi artinya pengaruh kontribusi antara kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

2.2 Kajian Teori

2.2.1. Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk dari pemberian imbalan kepada karyawan berupa pembayaran finansial atas pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi untuk pelaksanaan kegiatan selanjutnya. Penentuan tingkat pemberian kompensasi merupakan tugas dari manajemen dimana merupakan tugas 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.

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. 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 perikemanusiaan yang mana jangan sampai terabaikan. 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. 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 dapat diartikan sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan untuk balas jasa yang telah diberikan kepada organisasi/perusahaan. 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 pada karyawan harus adil dan layak serta dapat memuaskan, diterima, memberikan motivasi kepada karyawan bersifat penghargaan terutama harus sesuai dengan kebutuhan. Pemberian kompensasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya menguntungkan kedua belah pihak, baik karyawan dan 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

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 prespektif 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. Allah SWT juga menjelaskan dan contoh tentang kompensasi melalui firman-Nya dalam QS.Al-Kahf: 107 yaitu:

إِنَّ نُزُلًا الْفِرْدَوْسِ جَنَّاتٍ لَهُمْ كَانَتْ الصَّلِحَاتِ وَعَمِلُوا آمَنُوا الَّذِينَ ۝

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

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:

وَقُلْ عِلْمٍ إِلَى وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيُبَيِّنُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ

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

Robbins (2014) komitmen adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya supaya tetap menjadi anggota. Menurut Porter dan Mincer dalam Putri (2015) komitmen organisasi sebagai keterikatan (*attachment*) dengan organisasi dikarakteristikkan melalui kehendak untuk tetap bertahan, identifikasi 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).

2.2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

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 yang dilatar belakangi dengan adanya sebuah rasa cinta terhadap organisasi, teman bekerja ataupun faktor yang dapat mendukung seseorang tersebut untuk berkomitmen.

2. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan pada tempat bekerja merupakan sebuah hal yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan, dikarekan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri karyawan akan menimbulkan sikap loyalitas.

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

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:

الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۗ أَحَلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةَ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَعُ عَلَيْكُمْ مِائِيهَا غَيْرَ
مُحِلِّبِ الصَّيْدِ وَ أَنْتُمْ حُرٌّ مَّا نَالَهُ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

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 berihram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hokum sesuai dengan yang dia kehendaki.*

Al-Qur'an Surat Fhusilat ayat 30:

الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا
وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: *“sesungguhnya orang-orang yang terbuka, tuhan kami adalah Allah kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malakat-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 di atas menjelaskan mengenai setiap aktivitas yang dilakukan seseorang bahwasannya mencerminkan keteguhan hati. Keteguhan hati dalam diri karyawan mendorong karyawan untuk menjalankan peranannya dalam perusahaan. 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)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan sebuah kontribusi yang menguntungkan bagi organisasi karena 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 ke dalam 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.

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*.

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.

2.2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB)

Menurut Wayan (2017) mengemukakan perilaku pekerja dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Beradaptasi, terkait dan berada dalam suatu organisasi
2. Harus menyelesaikan pekerjaan dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah diatur organisasi
3. Melakukan aktifitas yang inovatif dan spontan melebihi perspsi peran 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 sesorang 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.

2.2.4 Motivasi Kerja

2.2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

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

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. Keinginan 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.

2.3 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)

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 (Sulistiyawati 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 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 i (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

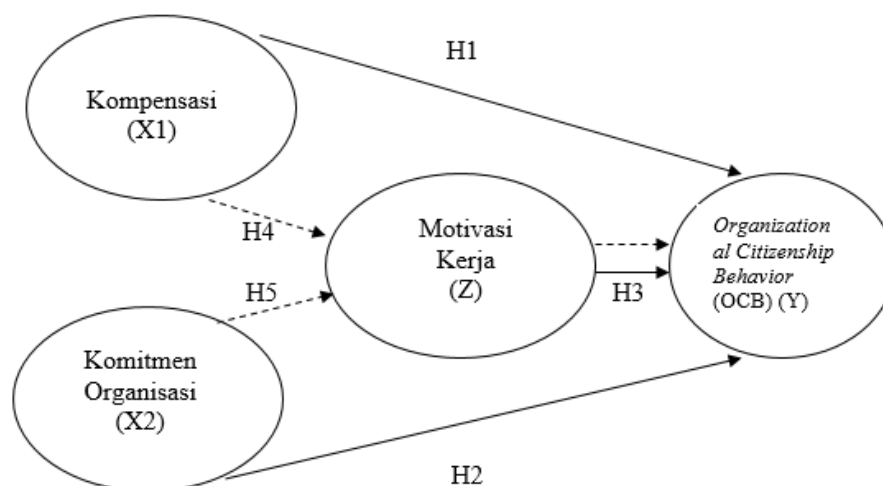
Seperti dalam penelitian yang dilakukan Simon & Naftalia (2016) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dimana apabila semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula OCB yang dimunculkan oleh seorang karyawan. Berbeda 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 CV. Cahaya Busur Group. 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 (Efendi, 2006) Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan maka jenis penelitian ini adalah eksplanatori (explanatory research).

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Cahaya Busur Group tepatnya pada Jl. Teuku Umar No. 67, Bojonegoro. 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 Sempel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Penetapan populasi ini disesuaikan dan tidak berlebihan dengan populasi yang dikaji. Populasi dalam penelitian ini 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. Dengan demikian populasi tidak hanya orang, melainkan juga obyek atau benda lain. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan CV. Cahaya Busur Group yang berjumlah 40 orang.

3.3.2. Sempel

Menurut Arikunto (2006) jika jumlah populasi obyek penelitian kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian sampel, tetapi jika lebih dari 100, maka dapat diambil 10%-15% dari populasi yang ada atau tergantung pada kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga, dana, sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Cahaya Busur Group berjumlah 40 orang.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, Teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni *spling jenuh*, dalam buku Supriyanto Sani dan Maharani Vivin (2013) adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila semua populasi dijadikan sampel.

3.5. Data dan Jenis Data

Data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan dilakukan dengan dua cara tersebut, yaitu:

1. Data Primer

Sumber pertama yang menjadi objek penelitian melalui penyebaran kuesioner dengan pertanyaan-pertanyaan yang bersangkutan dengan topik penelitian. Pertanyaan pada penelitian kali ini dibuat dengan skala likert. Menurut Durianto (2004) skala likert merupakan skala yang dapat memperlihatkan tanggapan konsumen terhadap karakteristik suatu produk (setuju, sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju). oleh karenanya terhadap hasilnya hanya dapat dibuat rangking tanpa dapat diketahui berapa besarnya selisih antara satu tanggapan ke tanggapan lainnya. Skala likert sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS) = Diberi bobot / skor 5
2. Setuju (S) = Diberi bobot / skor 4
3. Kurang setuju (KS) = Diberi bobot / skor 3
4. Tidak setuju (TS) = Diberi bobot / skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) = Diberi bobot / skor 1

Peneliti menggunakan angket atau kuisioner online dan offline yang disebarakan pada karyawan

2. Data sekunder

Data yang diambil dengan melakukan studi kepustakaan, yang diperoleh dengan membaca dan mengutip teori dalam jurnal maupun buku yang berhubungan dengan permasalahan penelitian untuk memperoleh landasan teoritis yang berguna dalam mempertanggung jawabkan penelitian.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat, dan sebenarnya. Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden. Menurut (Nazir, 2009) pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut. Sesuai dengan uraian diatas, maka observasi dapat diartikan sebagai metode pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dengan demikian, peneliti terjun secara langsung, diantaranya menggunakan pancaindra dalam mengamati dan memperhatikan objek yang diteliti kemudian mencatat kejadian yang dianggap penting.

2. Metode Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada responden. Menurut (Nazir, 2009) wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau informan dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).
3. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memanfaatkan dokumen-dokumen yang sebelumnya telah ada, baik berupa buku, leaflet, photo, dan lain-lain.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kompensasi	Upah dan Gaji	Upah sesuai dengan kinerja Upah sesuai dengan yang diharapkan	Hasibuan (2012)
	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	Budiarjo, (2014)

		Membantu rekan kerja yang kesulitan dalam 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	Matis, (2016)
	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

Sumber : Diolah pada tahun 2022

3.8. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah skala likert Sugiyono (2005) mengemukakan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seorang atau kelompok tentang fenomena sosial atau variabel penelitian. Setiap pertanyaan diberi alternatif dengan skor nilai. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah dalam mengelola dan menganalisa data yang masuk dari responden. Dalam penelitian ini menggunakan kriteria penilaian sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS) = Diberi bobot / skor 5
2. Setuju (S) = Diberi bobot / skor 4
3. Netral (N) = Diberi bobot / skor 3
4. Tidak setuju (TS) = Diberi bobot / skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) = Diberi bobot / skor 1

3.9. Analisis Data

3.9.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program Statistik berupa SPSS 21 for windows (system komputerisasi). Dilakukan dengan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi (r hitung) dengan r table.

3.9.2. Uji Reliabilitas

Menurut Simamora (2002) reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Ghozali (2005) mengatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai alpha cronbach (α) > 0,60.

3.10 Metode Analisis Partial Least Square

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Menurut Ghozali dalam Supriyanto Sani & Maharani Vivin (2019) PLS merupakan metode yang *Powerful*, tidak banyak asumsi yang mendasari kegunaannya. Data tidak harus berdistribusi normal (indikator dengan skala 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) analisis *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 digunakan untuk konfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian 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.

3.10.1 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:

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

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

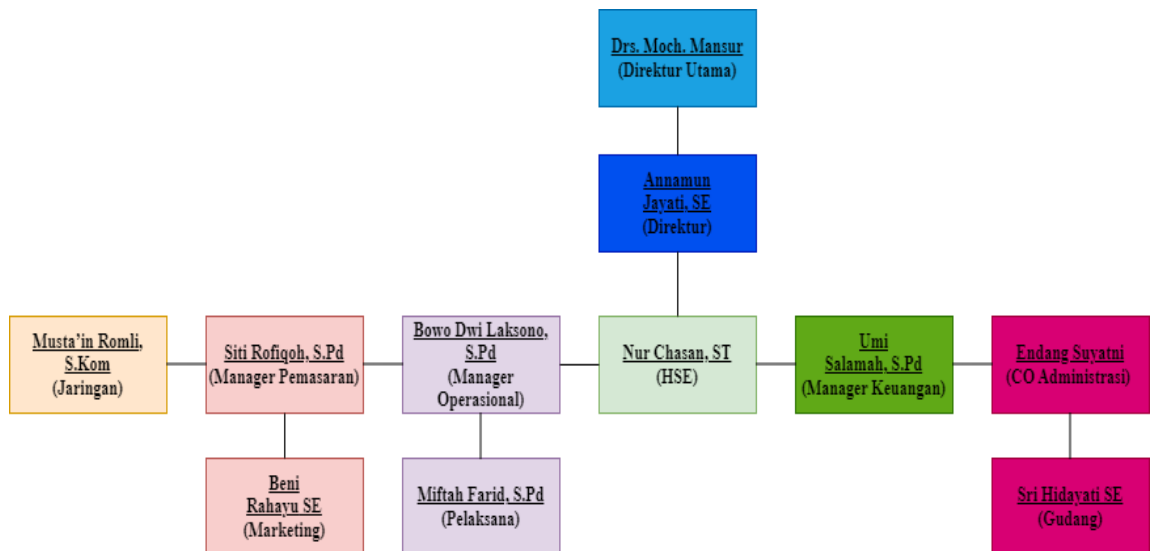
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

CV. Cahaya Busur Group merupakan usaha yang bergerak dalam bidang toko percetakan yang meediakan segala kebutuhan berbagai macam percetakan mulai dari ATK sampai yang lainya dengan harga yang sangat murah. Beralamatkan di Jalan Pemuda No.59 A Kadipaten Kabupaten Bojonegoro Jawa Timur kode post 62111.

A. Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada CV. Cahaya Busur Group dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

B. Visi dan Misi

Adapun visi CV. Cahaya Busur Group sebagai berikut:

1. Menjadi solusi diberbagai bidang usaha dengan profesionalitas tinggi.
2. Menjadi perusahaan percetakan terkemuka di indonesia yang mengutamakan kualitas hasil dan pelayanan.

Adapun misi CV. Cahaya Busur Group sebagai berikut:

1. Melayani secara integritas dan responsif pada client adalah yang utama.
2. Terus berinovasi melakukan pengembangan kualitas produk secara maksimal demi pelayanan terbaik.
3. Menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, disiplin dan bertanggung jawab dalam bekerja.
4. Memberi kualitas sumber daya manusia dan teknologi sesuai kebutuhan konsumen.
5. Berusaha meningkatkan sarana dan prasaran sesuai perkembangan teknologi.

4.2 Hasil Penelitian

4 2.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu; berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan Terakhir. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

a. Jenis Kelamin

Berikut adalah data responden berdasarkan kelompok jenis kelamin

karyawan CV. Cahaya Busur Group di kab. Bojonegoro:

Tabel 4. 1 Frekuensi Jneis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	47.5	47.5	47.5
	Perempuan	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



Gambar 4. 2 Grafik Jenis Kelamin Karyawan CV. Cahaya Busur Group Jenis Kelamin

Total karyawan pada penelitian ini sebanyak 40 orang, dari gambar 4.2 dan tabel 4.1 menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebesar (52%) sebanyak 21 orang sedangkan berjenis kelamin laki-laki sebesar 48% dengan jumlah 19 orang.

b. Usia

Usia responden sekitar 20-25 pada karyawan CV. Cahaya Busur Group di kab. Bojonegoro. Berdasarkan tabel 4.2 rentang umur 20-21 sebanyak 18 orang, rentang umur 22-23 sebanyak 7 orang dan rentang umur 24-25 sebanyak 15 orang.

Tabel 4. 2 Frekuensi Usia

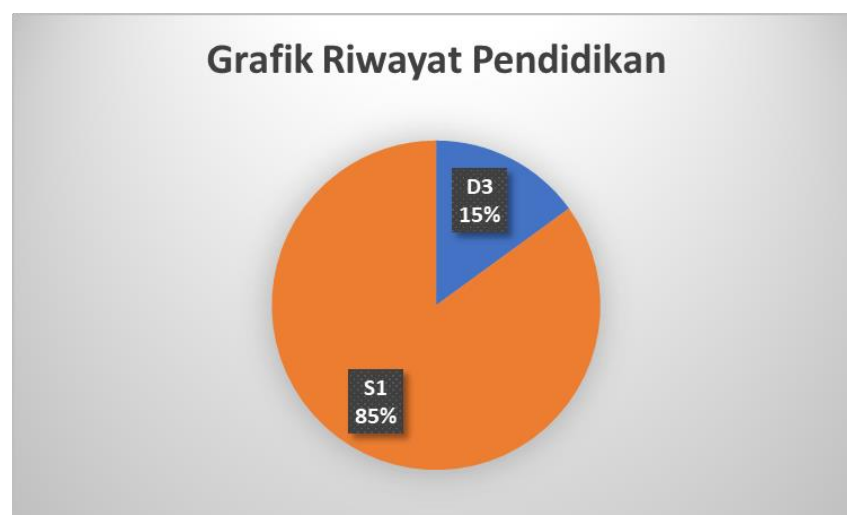
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-21	18	45.0	45.0	45.0
	22-23	7	17.5	17.5	62.5
	24-25	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

c. Pendidikan Terakhir

Berikut adalah data responden berdasarkan kelompok pendidikan terakhir karyawan CV. Cahaya Busur Group di kab. Bojonegoro:

Tabel 4. 3 Frekuensi Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	34	85.0	85.0	85.0
	D3	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



Gambar 4. 3 Grafik Riwayat Pendidikan Karyawan CV. Cahaya Busur Group

Dapat dilihat pada gambar 4.3 dan tabel 4.3 bahwa frekuensi tertinggi adalah responden yang memiliki kelompok pendidikan terakhir S1 sebesar 85% dengan jumlah sebanyak 34 orang, sedangkan Pendidikan terakhir D3 sebesar 15% dengan jumlah 6 orang.

4.3 Analisis SEM-PLS

Setelah didapatkan data berupa kusioner jawaban responden maka akan di analisis berdasarkan SEM-PLS (*Structural Equation Modelling- Partial Least Square*) untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb) dimediasi oleh motivasi kerja. Pengukuran kecocokan model SEM-PLS yang terdiri dari *outer model* dan *inner model* dapat dilihat sebagai berikut:

4.3.1 Evaluasi Outer Model

Outer model bertujuan untuk mengetahui seberapa valid dan realibel sebuah data penelitian. Untuk *outer model* terdapat dua pengukuran validitas yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*.

a. Uji Validitas

Validitas pengukuran terdiri dari *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*. *Convergent validity* ditentukan menggunakan parameter loading factor dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Pengukuran dapat dikategorikan memiliki *Convergent Validity* apabila nilai *loading factor* $> 0,7$ dan nilai AVE $> 0,5$. *Discriminant validity* ditentukan dengan melihat *cross loading* dari setiap variabel dan dikategorikan memiliki Validitas Diskriminan apabila memiliki nilai

cross loading mencapai 0,7. Berikut uji hasil *convergent validity* dan *discriminant validity*:

1. *Convergent Validity*

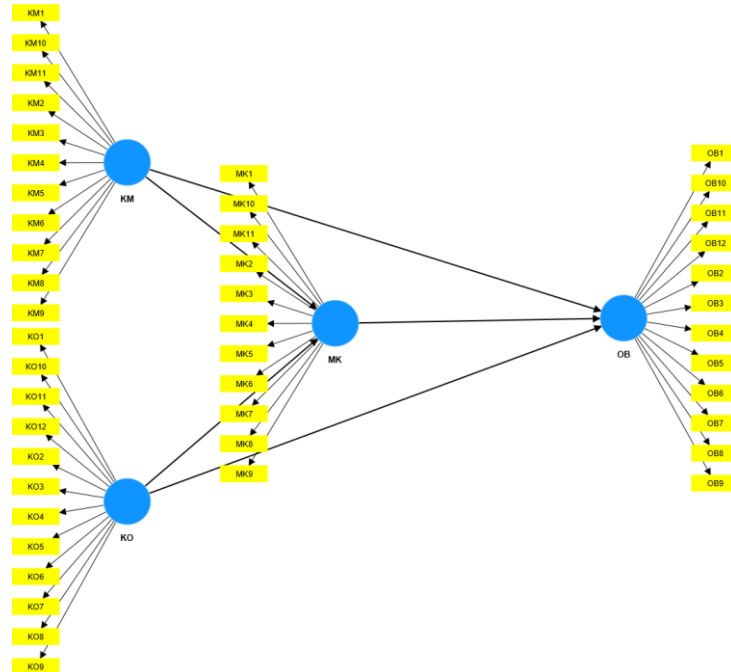
Menurut (Ghozali, 2016) *Convergent validity* dari model dengan score konstruksya. *Convergent Validity* dapat dikatakan valid apabila nilai *outer loading* $> 0,6$ dan nilai *AVE* $> 0,5$. Berikut ini merupakan hasil korelasi antara indikator dengan konstruksya, menunjukkan nilai *outer loading* $> 0,6$. Nilai *outer loading* dapat dilihat pada tabel 4.4 dan nilai *AVE* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4 Hasil *Outer Loading*

Variabel	KM	KO	MK	OB
KM1	0.797			
KM10	0.811			
KM11	0.784			
KM2	0.911			
KM3	0.896			
KM4	0.774			
KM5	0.767			
KM6	0.830			
KM7	0.775			
KM8	0.753			
KM9	0.774			
KO1		0.798		
KO10		0.793		
KO11		0.716		
KO12		0.711		
KO2		0.821		
KO3		0.777		
KO4		0.756		
KO5		0.766		
KO6		0.796		
KO7		0.747		
KO8		0.746		

KO9		0.731		
MK1			0.868	
MK10			0.876	
MK11			0.828	
MK2			0.832	
MK3			0.881	
MK4			0.794	
MK5			0.751	
MK6			0.845	
MK7			0.788	
MK8			0.750	
MK9			0.819	
OB1				0.844
OB10				0.702
OB11				0.829
OB12				0.852
OB2				0.734
OB3				0.833
OB4				0.709
OB5				0.814
OB6				0.807
OB7				0.813
OB8				0.805
OB9				0.714

Berikut adalah hasil path model:



Gambar 4. 4 Path Model

Dari gambar 4.4 adalah hasil dari perhitungan Algoritma SmartPLS yang ditampilkan berupa *Path Model*. Dari gambar tersebut menunjukkan hasil hubungan setiap indikator, nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan nilai AVE diagonal.

Tabel 4. 5 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Kompensasi (KM)	0.653
Komitmen Organisasi (KO)	0.584
Motivasi Kerja (MK)	0.676
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OB)	0.624

Berdasarkan Tabel 4.4 dan 4.5 mendapatkan nilai *Outer loading* lebih

dari 0,7 dan nilai *AVE* lebih dari 0,5 sehingga uji validitas konvergen berdasar nilai outer loading dan nilai *AVE* telah terpenuhi.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validiy dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstruknya. Suatu indikator dapat dikatakan memnuhi validitas diskriminan jika nilai *cross loading* indikator terhadap variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan terhadap variabel lainnya. Nilai *cross loading* dalam model dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 6 Nilai *Cross Loading*

Variabel	KM	KO	MK	OB
KM1	0.797	0.433	0.282	0.225
KM10	0.811	0.553	0.400	0.321
KM11	0.784	0.480	0.414	0.561
KM2	0.911	0.532	0.393	0.377
KM3	0.896	0.666	0.380	0.350
KM4	0.774	0.431	0.268	0.493
KM5	0.767	0.525	0.290	0.260
KM6	0.830	0.621	0.324	0.238
KM7	0.775	0.407	0.253	0.426
KM8	0.753	0.699	0.257	0.128
KM9	0.774	0.614	0.283	0.298
KO1	0.620	0.798	0.507	0.205
KO10	0.370	0.793	0.322	0.074
KO11	0.541	0.716	0.372	0.320
KO12	0.401	0.711	0.599	0.156
KO2	0.579	0.821	0.402	0.164
KO3	0.537	0.777	0.361	0.142
KO4	0.482	0.756	0.363	0.129
KO5	0.626	0.766	0.447	0.391
KO6	0.416	0.796	0.358	0.094
KO7	0.407	0.747	0.308	0.093
KO8	0.536	0.746	0.433	0.042
KO9	0.362	0.731	0.294	0.138
MK1	0.226	0.462	0.868	0.315

MK10	0.217	0.486	0.876	0.310
MK11	0.190	0.437	0.828	0.328
MK2	0.439	0.452	0.832	0.422
MK3	0.256	0.432	0.881	0.361
MK4	0.323	0.400	0.794	0.511
MK5	0.383	0.423	0.751	0.503
MK6	0.482	0.486	0.845	0.449
MK7	0.511	0.431	0.788	0.473
MK8	0.180	0.487	0.750	0.318
MK9	0.380	0.413	0.819	0.401
OB1	0.371	0.303	0.571	0.844
OB10	0.254	0.164	0.392	0.702
OB11	0.305	-0.015	0.339	0.829
OB12	0.412	0.200	0.459	0.852
OB2	0.263	0.226	0.528	0.734
OB3	0.436	0.214	0.308	0.833
OB4	0.341	0.208	0.334	0.709
OB5	0.291	-0.052	0.267	0.814
OB6	0.397	0.187	0.396	0.807
OB7	0.415	0.243	0.313	0.813
OB8	0.377	0.316	0.383	0.805
OB9	0.361	0.204	0.330	0.714

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai *cross loading* pada indikator pembentuk variabel lebih tinggi daripada indikator dilain variabelnya. Sehingga uji validitas deskriminan berdasarkan nilai *cross loading* terpenuhi.

Tabel 4. 7 Nilai AVE diagonal

	KM	KO	MK	OB
KM	0.808			
KO	0.657	0.764		
MK	0.409	0.544	0.822	
OB	0.446	0.230	0.494	0.790

Dapat diketahui dari tabel 4.7 bahwa nilai akar AVE (diagonal) lebih tinggi dari nilai korelasi antar variabel sehingga uji validitas diskriminan berdasarkan

perbandingan akar AVE dengan korelasi antar variabel terpenuhi.

b. Uji Realibilitas

Uji ini dilakukan untuk membuktikan akurasi, dan ketepatan dalam mengukur suatu konstruk. Uji reliability ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Keduanya dapat dikatakan memenuhi validitas apabila nilainya $> 0,7$. Nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* masing masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4. 8 Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	Cronbach's alpha	Composite reliability
KM	0.947	0.960
KO	0.936	0.944
MK	0.952	0.953
OB	0.945	0.949

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's Alpha* di seluruh variabel memiliki nilai lebih dari 0,60 sehingga syarat reliabilitas telah terpenuhi.

4.3.2 Evaluasi Inner Model

Evaluasi *Inner Model* atau uji model struktural untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Evaluasi inner model dengan SmartPLS dimulai dengan melihat nilai *R-Square*, *Q-Square*, *Goodness of fit* dan *Estimate Path Coefficient*.

a. *R-Square*

Dalam menilai model struktural terlebih dahulu melalui *R-Square* untuk

setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Berdasarkan pengolahan data menggunakan SmartPLS dihasilkan nilai *R-Square* dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 9 Nilai *R-Square*

Variabel	R-square
Motivasi Kerja (Z)	0.300
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.373

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai *R-Square* motivasi kerja sebesar 0,300 sedangkan nilai *R-Square* *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,373.

b. Q-Square

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). Hasil dari *R-Square* tersebut didistribusikan ke dalam rumus *Q-Square* berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_z^2) (1 - R_y^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,300) (1 - 0,373)$$

$$Q^2 = 1 - (0,700) - (0,627) \quad Q^2 = 1 - 0,073$$

$$Q^2 = 0,927$$

$$Q^2 = 92,7\%$$

Berdasarkan pengujian Q^2 tersebut dapat ditunjukkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,927 atau 92,7%. Dapat dikatakan bahwa kontribusi data yang mampu dijelaskan oleh model yakni sebesar 92,7%. Sedangkan sisa nilai sebesar

7,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian.

c. Goodness of Fit

Uji *goodness of Fit* digunakan untuk memvalidasi gabungan antara nilai Ave dalam setiap variabelnya. Nilai *Goodness of Fit* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0.624 \times 0.373^2}$$

$$GoF = 0.482$$

Nilai GoF dalam penelitian ini masuk dalam kategori GoF Besar. Artinya model memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data. Karena nilai *GoF* yang didapat lebih dari 0,36.

4.4 Pengujian Hipotesa

Setelah data memenuhi syarat pengukuran, maka dapat dilanjutkan dengan melakukan metode *bootstrapping* pada SmartPLS . Metode *bootstrapping* adalah prosedur pengambilan sampel baru secara berulang sebanyak N sampel baru dari data asal berukuran n, di mana untuk sebuah sampel baru dilakukan pengambilan titik sampel dari data asal dengan cara satu persatu sampai n kali dengan pengambilan. Berikut telah disajikan tabel perhitungan *Bootstrapping* pada penelitian ini:

Tabel 4. 10 Nilai *Bootstrapping*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values

KM -> MK	0.091	0.077	0.184	0.496	0.620
KM -> OB	0.474	0.503	0.184	2.578	0.010
KO -> MK	0.484	0.529	0.161	3.004	0.003
KO -> OB	-0.347	-0.372	0.200	1.737	0.083
MK -> OB	0.489	0.501	0.154	3.169	0.002

4.4.1 Eastimate for Path Coeficients

Pengujian hipotesis dilihat dari nilai *P-Value* hipotests *alternative* diterima apabila nilai *p-value* kurang dari 0,05 . Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

A. Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas ditunjukkan nilai p-value sebesar 0.010, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Artinya variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

B. Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas ditunjukkan nilai p-value sebesar 0.083, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Artinya variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

C. Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas ditunjukkan nilai p-value sebesar 0.002, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

D. Motivasi Kerja Memediasi Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas ditunjukkan nilai p-value sebesar 0.620, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Artinya variabel motivasi kerja tidak

mampu memediasi kompensasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

E. Motivasi Kerja Memediasi Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas ditunjukkan nilai p-value sebesar 0.003, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Artinya variabel motivasi kerja mampu memediasi komitmen organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Kompensasi adalah bentuk dari pemberian imbalan kepada karyawan berupa pembayaran finansial atas pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi untuk pelaksanaan kegiatan selanjutnya. Penentuan tingkat pemberian kompensasi merupakan tugas dari manajemen dimana merupakan tugas 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.

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. 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 perikemanusiaan yang mana jangan sampai terabaikan. 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.

Berdasarkan hasil *bootstrapping*, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai p-value sebesar 0,010 sehingga dapat dikatakan memiliki pengaruh signifikan karena nilai p-value kurang dari 0,05. Oleh karena itu, apabila semakin tinggi kompensasi yang didapat maka akan semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah

kompensasi yang didapat semakin rendah pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan CV. Cahaya Busur Group.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam artian seseorang yang mendapatkan atau merasa puas dengan kompensasi yang telah diberikan secara tidak langsung akan memberikan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* 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 *Organizational Citizenship Behavior*.

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

اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
وَقُلِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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.

Beberapa aspek pada pemberian tunjangan tersebut, turut dijelaskan dalam hadits Nabi: “Bayarlah upah karyawanmu sebelum kering keringatnya” (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani). Hadits ini menjelaskan kepada umat manusia agar saling menghargai kepada sesama umat manusia, termasuk antara atasan dan bawahan, pengusaha dan pekerjaannya. Hadits ini juga mencerminkan, bagaimana seseorang dalam memberikan kelayakan gaji kepada karyawannya. Yaitu dengan redaksi hadits pembayaran upah yang dilaksanakn bahkan ketika keringat pegawai belum kering.

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.

4.5.2 Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

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 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. Menurut Saraswati dan Hakim (2019) bahwasannya karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan merasa terikat secara emosional yang tinggi pada perusahaan.

Berdasarkan hasil *bootstrapping*, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai p-value sebesar 0,083 sehingga dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh signifikan karena nilai p-value lebih dari 0,05. Semakin rendah komitmen organisasi yang didapat semakin rendah pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* suatu perusahaan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Dharma, 2018) mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Cahaya Busur Group kurang mampu dalam hal komitmen terhadap perusahaan yang mengakibatkan

menurunnya *Organizational Citizenship Behavior*. Agar dapat meningkatkan komitmen organisasi yaitu dengan cara mendekati diri dengan karyawan agar karyawan merasa menjadi keluarga atau bagian dari kantor CV. Cahaya Busur Group.

Berkaitan dengan etika kerja Islam dalam kehidupan setiap muslim dituntut untuk berkomitmen di dunia dengan segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual dirinya sendiri sebagai wujud pertanggung jawaban sebagai khalifah di bumi. Dalam kehidupan beragama seorang muslim harus berkomitmen pada diri sendiri untuk menjalankan segala perintah Allah dan menjahui segala laranganNya.

Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang tercermin dalam aktivitas yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjahui larangan Allah Swt merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan.

Sebagaimana firman Allah dalam surat Fussilat ayat 30:

Al-Qur'an Surat Fhusilat ayat 30:

الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا إِنَّ
تَحْزَنُوا

وَأَبشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

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

Dari ayat di atas dapat di pahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri individu, maka hal ini akan mendorong individu untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir mau batin dalam menjalani kehidupan sosial dan religi sehingga tujuan menjadi tercapai. Seseorang tidak boleh bekerja dengan sembrono (seenaknya dan acuh tak acuh, sebab akan berarti merendahkan makna demi ridha Allah atau merendahkan Tuhan.

4.5.3 Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior

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 (Mangkunegara 2010). Ketika seseorang termotivasi akan kerjanya maka seorang atau karyawan menjadi lebih baik dalam melakukan suatu pekerjaannya dengan maksimal.

Berdasarkan hasil bootstrapping, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai p-value sebesar 0,002 sehingga dapat dikatakan memiliki pengaruh signifikan karena nilai p-value kurang dari 0,05. Oleh karena itu, apabila semakin tinggi motivasi kerja yang didapat maka akan semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang didapat semakin rendah pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan CV. Cahaya Busur

Group. Sebagaimana hasil riset yang dilakukan oleh Verianto (2018), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Jika seorang pemimpin yang memiliki sifat motivasi kerja tinggi akan mempengaruhi sifat *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Simon & Naftalia (2016) yang juga menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Tidak hanya di buku juknis motivasi kerja saja, di dalam Alqur'an juga ditemukan ayat-ayat yang menunjukkan bahwa pentingnya motivasi kerja dalam pendidikan. Dalam Alqur'an menjelaskan bahwa dorongan dan segala sesuatu yang indah dimuka bumi ini diciptakan oleh Allah SWT dapat dijadikan motivasi untuk diri kita, misalnya dihadapkannya orang yang kita cintai di muka bumi ini membuat kita semangat berjuang untuk meningkatkan kinerja kita dan membuat kita semakin termotivasi dalam bekerja. Sebagaimana firman Allah dalam surah At-taubah ayat 111, yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَىٰ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ يُفَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ
فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ
فَأَسْتَبْشِرُوا بَبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

Artinya: *Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar.*

Ayat di atas menjelaskan semakin kita meningkatkan kinerja kita sebaik dan semaksimal mungkin maka semakin banyak balasan yang baik yang setimpal kita dapatkan dari apa yang telah kita usahakan.

4.5.4 Motivasi Kerja Memediasi Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil *bootstrapping*, ditunjukkan nilai p-value sebesar 0.620, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Artinya variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi kompensasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Sebagaimana riset yang dilakukan oleh Prasetya & Yuniawan (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan antara kompensasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

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

4.5.5 Motivasi Kerja Memediasi Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil *bootstrapping*, ditunjukkan nilai p-value sebesar 0.003, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Artinya variabel motivasi kerja mampu memediasi komitmen organisasi terhadap variabel *Organizational*

Citizenship Behavior. Sebagaimana riset yang dilakukan oleh Lintong (2018), bahwa variabel motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Hal ini 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 *Organizational Citizenship Behavior*. Maka dengan tingginya komitmen dan motivasi kerja tentunya dapat meningkatkan kualitas perusahaan dan dapat memenuhi visi dan misi perusahaan di CV. Cahaya Busur Group.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel *organizational citizenship behavior* di CV. Cahaya Busur Group.
2. Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior* CV. Cahaya Busur Group.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel *organizational citizenship behavior* CV. Cahaya Busur Group.
4. Variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi kompensasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* CV. Cahaya Busur Group
5. Variabel motivasi kerja mampu memediasi komitmen organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* CV. Cahaya Busur Group.

5.2 Saran

Saran dalam bagi peneli adalah untuk mencoba menggunakan variabel yang berbeda untuk mengetahui hubungan *organizational citizenship behavior* atau menambahkan variabel yang lain pada penelitian kedepannya. Untuk praktisi yaitu untuk meningkatkan komitmen pada karyawan CV. Cahaya Busur Group agar dapat meningkan kualitas kinerja secara emosional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. & Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS): alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Adres, Budiharjo. 2014. *organisasi menuju pencapaian maksimum*. Jakarta: Mulya Publisher.
- Al-Quran Terjemahan. 2017. Departemen Agama RI. Bandung: CV Darus Sunnah.
- 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.
- Buhardi, Syaifullah. 2017, Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau, *Jurnal Benefita*, Jilid 4 2017.
- 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 Organisasi*. 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.

Li, 2013, pengaruh reliabilitas, tangible, empati, responsiveness, asuransi, gambar dan harga terhadap kepuasan pelanggan pada perusahaan sepatu Belle di kota Lanzou China.

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.

Lovelock, Cristhoper & Lauren Wright. 2007. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Alih bahasa Agus Widyanoro (Cetakan Kedua). Jakarta: PT Indeks.

Sunyoto, Danang. 2013. *dasar dasar manajemen pemasaran konsep, strategi dan*

kasus. yogyakarta: CAPS.

- Supriyanto, Ahmad Sani dan Maharani, Vivin. 2013. Metode penelitian manajemen sumber daya manusia. Malang: UIN- Maliki Press
- Suzana. 2017. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon), Jurnal Logika, Vol. 19, No. 1. (2017)
- Tan. 2017, Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada 3h Motosport. Jurnal Argo. Vol 5. No. 1. (2017)
- Verianto. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi. Vol. 20. No. 3 (2018).
- Wulandari, Di Astuti. 2017. Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis, 2 (1), 2017, Hal : 46 – 57).
- Zuliana, Erina. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Karyawan Baitul Maal wa Tamwil Eka Mandiri di Kabupaten Magelang).

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
Jalan Gajayana Nomor 50, Telepon (0341) 551354, Fax. (0341) 572533
Website: <http://www.uin-malang.ac.id> Email: info@uin-malang.ac.id

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI/TESIS/DISERTASI

IDENTITAS MAHASISWA

NIM : 16510120
 Nama : KHAFABIL KHOIR
 Fakultas : EKONOMI
 Jurusan : MANAJEMEN
 Dosen Pembimbing 1 : Dr. VIVIN MAHARANI EKOWATI, M.Si
 Dosen Pembimbing 2 :
 Judul Skripsi/Tesis/Disertasi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA DARI DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS DI UKM SUSU RACIK KAB. BOJONEGORO

IDENTITAS BIMBINGAN

No	Tanggal Bimbingan	Nama Pembimbing	Deskripsi Proses Bimbingan	Tahun Akademik	Status
1	10 April 2022	Dr. VIVIN MAHARANI EKOWATI, M.Si	bimbingan bab 1,2,3	Genap 2021/2022	Sudah Dikoreksi
2	18 Juni 2022	Dr. VIVIN MAHARANI EKOWATI, M.Si	bimbingan revisi bab 1,2,3	Genap 2021/2022	Sudah Dikoreksi
3	28 Juni 2022	Dr. VIVIN MAHARANI EKOWATI, M.Si	bimbingan revisi bab 1,2,3	Genap 2021/2022	Sudah Dikoreksi
4	01 Juli 2022	Dr. VIVIN MAHARANI EKOWATI, M.Si	bimbingan revisi bab 1,2,3	Genap 2021/2022	Sudah Dikoreksi
5	05 Juli 2022	Dr. VIVIN MAHARANI EKOWATI, M.Si	ACC proposal	Genap 2021/2022	Sudah Dikoreksi
6	05 Agustus 2022	Dr. VIVIN MAHARANI EKOWATI, M.Si	persetujuan TTD untuk pendaftaran komprehensif	Ganjil 2021/2022	Sudah Dikoreksi
7	01 Desember 2022	Dr. VIVIN MAHARANI EKOWATI, M.Si	bimbingan bab 4,5	Ganjil 2021/2022	Sudah Dikoreksi
8	08 Desember 2022	Dr. VIVIN MAHARANI EKOWATI, M.Si	bimbingan revisi bab 4,5	Ganjil 2021/2022	Sudah Dikoreksi
9	12 Desember 2022	Dr. VIVIN MAHARANI EKOWATI, M.Si	Bimbingan revisi bab 4,5	Ganjil 2021/2022	Sudah Dikoreksi
10	13 Desember 2022	Dr. VIVIN MAHARANI EKOWATI, M.Si	ACC Skripsi	Ganjil 2021/2022	Sudah Dikoreksi

Telah disetujui
Untuk mengajukan ujian Skripsi/Tesis/Desertasi

Dosen Pembimbing 2

Malang, _____
Dosen Pembimbing 1

Dr. VIVIN MAHARANI EKOWATI, M.Si

Kajur / Kaprodi,

Lampiran 2

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Khafabil Khoir
Tempat, tanggal lahir : Bojonegoro, 22 Februari 1998
Alamat Asal : Dusun Bonagung, Desa Kabalan, Kecamatan Kanor,
Kabupaten Bojonegoro
Telepon/Hp : 082230927635
E-mail : khafabilk@gmail.com

Pendidikan Formal

2005 – 2011 : MI Alfalah Cangaan
2011 – 2013 : MTS Islamiyah Talun
2013 – 2016 : MA Islamiyah Talun
2016 – 2022 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2016 – 2017 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) Uin
Maulana Malik Ibrahim Malang
2017 – 2018 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI) UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Manajemen Tahun 2017 – 2018
- Anggota Departemen Luar Negeri Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibarahim Malang Tahun 2018 – 2019

- Anggota Departemen Agama Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibarahim Malang Tahun 2019 – 2020
- Anggota Komisi Pemilihan Umum (KPU) Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibarahim Malang Tahun 2017 – 2018
- Anggota BAWASLU UIN Maulana Malik Ibarahim Malang Tahun 2019 – 2020
- Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PM) Rayon Ekonomi “Moch. Hatta” Tahun 2016 – 2017
- Pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PM) Rayon Ekonomi “Moch. Hatta” Tahun 2017 – 2019
- Pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PM) Komisariat Sunan Ampel Malang Tahun 2020 – 2021
- CO Keorganisasian Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT) Komisariat UIN Malang Tahun 2018-2019

Malang, 26 Desember 2022

Khafabil Khoir

Lampiran 3



Head Office:

A. Jalan Teuku Umar No.67 Kadipaten
Kecamatan Bojonegoro
Kabupaten Bojonegoro
Jawa Timur 62119

Bojonegoro, 15 Oktober 2022

Nomor : 440/CBG/412.202.25 / 2022
Lampiran : 1 (Satu)
Sifat : Penting
Perihal : **Balasan Selesai Penelitian**

Kepada
Yth. Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang
Fakultas Ekonomi
di-
TEMPAT

Menindaklanjuti Surat Nomor B-946/FEK.1/PP.00.9/09/2021 dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Fakultas Ekonomi, Perihal Permohonan Ijin Penelitian Cahaya Busur Digital Print oleh :

Nama : Khafabil Khoir
NIM : 16510120
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Karyawan CV. Cahaya Busur Group di Kabupaten Bojonegoro

Dengan ini menyatakan yang bersangkutan diatas benar-benar selesai melakukan penelitian dan mengambil data dalam rangka menyelesaikan Skripsi di Cahaya Busur Digital Print di Kabupaten Bojonegoro.

Demikian surat balasan permohonan penelitian dan pengambilan data ini kami sampaikan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

CV. Cahaya Busur Group


Annamun Jayati, SE
Direktur

Lampiran 4



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Khafabil Khoir
NIM : 16510120
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN CV. CAHAYA BUSUR GROUP DI KAB. BOJONEGORO**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
14%	14%	2%	1%

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

Malang, 26 Desember 2022

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 4**KUISIONER PENELITIAN
SKRIPSI****“PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN CV.
CAHAYA BUSUR GROUP DI KABUPATEN. BOJONEGORO”**

Dengan Hormat,

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Khafabil Khoir mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibram Malang. Dalam rangka penyusunan skripsi guna memperoleh gelar sarjana, saya bermaksud untuk memohon bantuan Sahabat/i untuk dapat berpartisipasi sebagai responden untuk memberikan informasi mengenai penelitian saya yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN CV. CAHAYA BUSUR GROUP DI KABUPATEN BOJONEGORO”** dengan memberikan jawaban pertanyaan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini. Informasi yang Saudara/i berikan hanya untuk kepentingan akademik dan akan dirahasiakan.

Peneliti mengucapkan terimakasih atas ketersediaan dan kerjasama Saudara/i yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini.

*Wallahul Muwaffieq Ilaa Aqwamith Thorieq
Wassalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

\

Hormat Saya,

Khafabil Khoir

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri anda dengan mengisi biodata anda sebagai berikut :

1. Nama Responden : _____
2. Jabatan : _____
3. Jenis Kelamin : _____
4. Usia : _____ .Tahun
5. Lama Bekerja : _____ .Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda checklist (√) pada salah satu kolom pilihan yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

- STS (Sangat Tidak Setuju) = 1
 TS (Tidak Setuju) = 2
 N (Netral) = 3
 S (Setuju) = 4
 SS (Sangat Setuju) = 5

I. DAFTAR PERTANYAAN

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 program pensiun					

10.	Saya menerima tunjangan sesuai dengan jenis Pekerjaan					
11.	Saya selalu menerima tunjangan asuransi kesehatan					
12.	Saya selalu menerima tunjangan hari raya besar					

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					
	Saya merasa hanya memiliki sedikit alasan untuk meninggalka 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 keperusahaan 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 6



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
 Website : www.uin-malang.ac.id Email : info@ui-malang.ac.id

Nomor : B-946/FEK.1/PP.00.9/09/2021 02 September 2022
 Lampiran : -
 Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.
Pimpinan CV. Cahaya Busur Bojonegoro
 Jl. Panglima Polim no. 63 Wisma Indah Baru, Sumbang, Bojonegoro
 di
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : Khafabil Khoir
 NIM : 16510120
 Program Studi : Manajemen
 Semester : XIII (Tiga Belas)
 Contact Person : 082230927635
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Cahaya Busur Group di Kabupaten Bojonegoro

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

a.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Kasubag. Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni,
4. Arsip.

Lampiran 7

Data Karyawan

No	Nama	JenisKelamin	Riwayat Pendidikan Terakhir	Usia
1	Winanto	Laki-Laki	S1	24
2	SurtiNilamsari	Perempuan	D3	20
3	Ach ZamriAndriansah	Laki-Laki	D3	20
4	JefriSaptoEko	Laki-Laki	D3	21
5	Galuh Nirmala Jati	Perempuan	D3	24
6	Debbie Aprilia Rahayu	Perempuan	D3	23
7	Sri Wijayati	Perempuan	D3	21
8	Devi Rahmawati	Perempuan	S1	25
9	SagitaKriswahyuningsihMahestri	Perempuan	S1	24
10	EndangSupriyatmi	Perempuan	S1	24
11	Siti Rofiqoh	Perempuan	S1	21
12	Chandra Kurniawan	Laki-Laki	S1	21
13	Atik Nur Salimah	Perempuan	S1	21
14	Muchammadmiftakhulludin	Laki-Laki	S1	25
15	Ella IqlimaMutfainah	Perempuan	S1	24
16	Desi Werdiningsih	Perempuan	S1	22
17	Ilham Fatawi	Laki-Laki	S1	25
18	NanikSiamsih	Perempuan	S1	21
19	DidikSudarsono	Laki-Laki	S1	20
20	Indah Rinawati	Perempuan	S1	25
21	Kristiyaningsih	Perempuan	S1	20
22	BENI RAHAYU	Laki-Laki	S1	25
23	LutfiatusSholihah	Perempuan	S1	21
24	Nurafidati	Perempuan	S1	25
25	Muhammad Nurrdin	Laki-Laki	S1	23
26	Umykhulzum	Perempuan	S1	20
27	Mochammad Faizal Siswantoro	Laki-Laki	S1	25
28	RetnoDwiOktaviani	Perempuan	S1	20
29	Heruhermawan	Laki-Laki	S1	21
30	Ebrin Eka Pratama	Laki-Laki	S1	22
31	Abrar TyoFahrozi	Laki-Laki	S1	20
32	M ZaenurRozikin	Laki-Laki	S1	20

28	3	2	3	3	5	4	4	4	2	5	2	3
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5
31	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	3	5	5	4	2	5	4	5	5	4
34	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4
35	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4
39	5	5	3	4	5	4	4	3	5	4	5	5
40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3

Komitmen Organisasi

No	AITEM											
	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12
1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
2	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
8	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
11	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4
12	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4
13	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	3	4	4	5	3	3	3	5	3	4	4
16	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
18	5	5	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4
19	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
24	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	4

18	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
19	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3
27	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
28	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
32	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
35	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	5	5
40	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4