

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KOPERASI UNIT DESA GONDANGLEGI KECAMATAN
GONDANGLEGI KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI



Oleh :

FIRHAN ALI SABILA
NIM : 18510172

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KOPERASI UNIT DESA GONDANGLEGI KECAMATAN
GONDANGLEGI KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

Diusulkan untuk Penelitian Skripsi pada Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh :

FIRHAN ALI SABILA
NIM : 18510172

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Organizational Citizenship Behavior
Terhadap Kinerja Karyawan KUD Gondanglegi

SKRIPSI

Oleh

FIRHAN ALI SABILA

NIM : 18510172

Telah Disetujui Pada Tanggal 13 Maret 2023

Dosen Pembimbing,



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

NIP. 19750426201608012042

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Organizational Citizenship
Behavior Terhadap Kinerja Karyawan KUD Gondanglegi

SKRIPSI

Oleh

FIRHAN ALI SABILA

NIM : 18510172

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 30 Maret 2023

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Penguji Utama

Dr. Romi Fasliah, S.Pd.I., M.Si

NIP. 19761221201608011041



2 Ketua Penguji

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag

NIP. 201910011579



3 Sekretaris Penguji

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

NIP. 19750426201608012042



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Firhan Ali Sabila
NIM : 18510172
Fakultas/Prodi : 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, MOTIVASI, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI UNIT DESA GONDANGLEGI KECAMATAN GONDANGLEGI KABUPATEN MALANG adalah hasil dari karya sendiri bukan “Duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian 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 sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 16 Juni 2023



Firhan Ali Sabila
NIM 18510172

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Puji syukur atas segala rahmat yang selalu Allah SWT berikan berupa akal, pikiran, kekuatan, kesehatan kepada saya hingga dapat merampungkan karya skripsi ini.

Sholawat tak lupa selalu tersalurkan kepada Rasul Kita Baginda Nabi Muhammad SAW atas tauladan serta keistimewaannya sebagai penyambung atas setiap doa yang selalu tertuju kepada Allah SWT hingga dapat merampungkan karya skripsi ini. Karya skripsi ini saya persembahkan untuk:

Seluruh keluarga tercinta, Ibu saya Hanis Lutfiyaningrum yang telah memberikan dukungan do'a, moril, dan materiil agar saya bisa menempuh pendidikan sarjana hingga menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi UIN Malang, terkhusus kepada Dr. Vivin Maharani Ekowati, M. Si., M.M. Selaku pembimbing saya yang benar-benar memotivasi saya untuk mengerjakan skripsi ini dengan sangat serius.

Tak lupa juga kepada Mbah Kung saya Hanafi, Kakak saya Sheilla Nisya dan Seseorang spesial Lu'luul Mahrusah yang telah memberikan motivasi dan dukungan dalam pengerjaan tugas akhir ini.

keluarga Yayasan Wardatul Ishlah yang menjadi motivasi saya untuk dapat terus belajar, berkarya, dan berbagi ilmu.

Semoga Allah selalu memberikan rahmat dan perlindungan kepada Kita semua Aamiin.

HALAMAN MOTTO

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ
وَرَسُولِهِ فَهَاجَرَ لَهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ
يُنْكَحُهَا فَهَاجَرَ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

“Sesungguhnya setiap amalan tergantung pada niatnya. Dan sesungguhnya seseorang hanya mendapatkan apa yang dia niatkan. Maka barang siapa yang hijrahnya karena Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya untuk Allah dan Rasul-Nya. Siapa yang hijrahnya karena mencari dunia atau karena wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada yang ia tuju.”

(HR. Bukhari dan Muslim)
Dalam kitab Arbain Nawawi Karya Imam an-Nawawi

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat selesai dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Gondanglegi”

Sholawat serta salam semoga selalu tersalurkan kepada Nabi Kita Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang.

Peneliti menyadari bahwa tugas akhir skripsi ini tidak akan rampung tanpa adanya pemikiran dan arahan yang diberikan dari berbagai pihak. Berkat berbagai konstibusi yang diberikan, peneliti menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, sekaligus dosen pembimbing skripsi.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Vivin Maharani Ekowati, M. Si., M.M. selaku Dosen Pembimbing.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Indra Gunawan, S. E., M. Si. selaku asisten manajer KUD Gondanglegi dan seluruh karyawan yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.
7. Ibu saya Hanis Lutfiyaningrum dan Mbah Kung saya Hanafi yang telah memberikan dukungan do'a, moril, dan materil.
8. Kakak saya Sheilla Nisya dan keluarga yang senantiasa peduli dan mendukung dalam kegiatan positif.
9. Teman saya, dan keluarga Yayasan Wardatul Ishlah yang menjadi motivasi saya untuk dapat terus belajar, berkarya, dan berbagi ilmu
10. Seseorang spesial Lu'luul Mahrusah yang telah memberikan motivasi dan dukungan dalam pengerjaan tugas akhir ini.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Dengan seluruh kerendahan hati peneliti menyadari terciptanya skripsi ini masih belum bisa dikatakan sempurna. Maka dari itu, peneliti berharap kritik dan saran yang membangun demi terlahirnya penyempurnaan skripsi ini. Semoga karya ini mampu memberikan kebermanfaatan kepada orang banyak. Aamiin ya Robbal ‘Alamiin.

Malang, 30 Maret 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Kajian Teori Penelitian.....	13
2.2.1 Kompensasi.....	13
2.2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	13
2.2.1.2 Tujuan Kompensasi.....	14
2.2.1.3 Fungsi Kompensasi.....	15
2.2.1.4 Indikator Kompensasi.....	15
2.2.1.5 Kompensasi Menurut Pandangan Islam.....	16
2.2.2 Motivasi.....	17
2.2.2.1 Pengertian dan Teori Motivasi.....	17
2.2.2.2 Macam-macam Motivasi.....	20
2.2.2.3 Tujuan Motivasi.....	21
2.2.2.4 Motivasi Menurut Pandangan Islam	22
2.2.3 Organizational Citizenship Behavior.....	23
2.2.3.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior.....	23
2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior.....	24
2.2.3.3 Indikator Organizational Citizenship Behavior.....	24

2.2.3.4	Organizational Citizenship Behavior Menurut Pandangan Islam....	25
2.2.4	Kinerja Karyawan.....	26
2.2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	26
2.2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.2.4.3	Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	29
2.2.4.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	29
2.2.4.5	Kinerja Karyawan Menurut Pandangan Islam.....	30
2.3	Kerangka Pemikiran.....	31
2.4	Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....		35
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	35
3.2	Lokasi Penelitian.....	35
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.5	Jenis Data dan Sumber Data	36
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	39
3.8	Teknik Analisis Data.....	42
3.8.1	Uji Asumsi	42
3.8.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		47
4.1	Hasil Penelitian.....	47
4.2	Pembahasan Subjek Penelitian.....	49
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Narasumber.....	49
4.2.2	Deskripsi Narasumber Berdasarkan Gender.....	49
4.2.3	Deskripsi Narasumber Berdasarkan Umur.....	49
4.2.4	Deskripsi Narasumber Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
4.2.5	Deskripsi Jawaban Narasumber.....	50
4.2.6	Uji Instrumen Data.....	53
4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	54
4.3.1	Hasil Uji Normalitas.....	54
4.3.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	55
4.3.3	Hasil Uji Multikolonieritas.....	57
4.3.4	Hasil Uji Linearitas.....	58

4.4	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.4.1	Hasil Uji Parsial (Uji-Ttest)	59
4.4.2	Hasil Uji Simultan (Uji-Ftest)	61
4.4.3	Hasil Koefisien Determinasi (R2)	61
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
4.5.1	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	62
4.5.2	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	63
4.5.3	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan...65	
4.5.4	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan.....	66
	BAB V PENUTUP.....	68
5.1	Kesimpulan.....	68
5.2	Saran.....	69
	DAFTAR PUSTAKA.....	70
	LAMPIRAN.....	74

3DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 3.1 Skor Penilaian Skala Likert	36
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Narsaumber Berdasarkan Gender.....	47
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Narsaumber Berdasarkan Umur	47
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Narsaumber Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Variabel Kompensasi.....	49
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Variabel Motivasi	49
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Variabel OCB	50
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas Instrumen	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Rank Spearman.....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas 1.....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas 2.....	57
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas 3.....	57
Tabel 4.16 Hasil Uji-T	58
Tabel 4.17 Hasil Uji-F	59
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Diagram Teori Perilaku dan Kinerja.....	26
Gambar 2.2 Model Hipotesis	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	46
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	53
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti	71
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 3 Uji Validitas	77
Lampiran 4 Uji Realibilitas.....	81
Lampiran 5 Uji Normalitas	81
Lampiran 6 Uji Heterokedastisitas.....	82
Lampiran 7 Uji Multikolonieritas	83
Lampiran 8 Uji Linieritas.....	83
Lampiran 9 Uji Analisis Regresi Berganda	84
Lampiran 10 Hasil Kuesioner	86
Lampiran 11 Dokumentasi.....	90

ABSTRAK

Firhan Ali Sabila. 2023. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan KUD Gondanglegi”.

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

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan dan KUD Gondanglegi

Persaingan antar koperasi pada era saat ini semakin tinggi, sehingga menuntut adanya sumber daya manusia yang mampu mengembangkan diri secara aktif. Pengembangan sumber daya manusia akan dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden dengan metode kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji analisis regresi linier berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Organizational Citizenship Behavior secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, Motivasi, dan Organizational Citizenship Behavior secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Firhan Ali Sabila. 2023. THESIS. Title: "The Influence of Compensation, Motivation, and Organizational Citizenship Behavior on the Performance of KUD Gondanglegi Employees".

Advisor: Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M

Keywords: Compensation, Motivation, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance and KUD Gondanglegi

Competition between cooperative in the current era is getting higher, thus demanding the existence of human resources who are able to develop themselves actively. Development of human resources will be able to improve performance so that company goals will be achieved. To achieve high employee performance there are several influencing factors. The purpose of this study was to determine the effect of compensation, motivation, and organizational citizenship behavior on employee performance.

This research was conducted by distributing questionnaires to 40 respondents with quantitative methods. Data analysis techniques used descriptive analysis, classical assumption test, and multiple linear regression analysis.

The research results show that partial compensation has a significant effect on employee performance. Motivation partially has a significant effect on employee performance. Organizational Citizenship Behavior partially has no significant effect on employee performance. Compensation, Motivation, and Organizational Citizenship Behavior simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

المستخلص

فرحان علي سبيله. 2023. أطروحة. العنوان: "تأثير التعويض والتحفيز وسلوك المواطنة التنظيمية على أداء KUD Gondanglegi موظفي".

المستشار: د. فيفين ماهاراني إكوواتي ، ماجستير ، م

KUD الكلمات الرئيسية: التعويض ، والتحفيز ، وسلوك المواطنة التنظيمية ، وأداء الموظف ، و
Gondanglegi

تزداد المنافسة بين الشركات في العصر الحالي ، مما يتطلب وجود موارد بشرية قادرة على تطوير نفسها بنشاط. تنمية الموارد البشرية ستكون قادرة على تحسين الأداء بحيث تتحقق أهداف الشركة. لتحقيق أداء عال للموظفين ، هناك العديد من العوامل المؤثرة. كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير التعويض والتحفيز وسلوك المواطنة التنظيمية على أداء الموظف.

تم إجراء هذا البحث من خلال توزيع استبانات على 40 مبحوثاً بالطرق الكمية. استخدمت تقنيات تحليل البيانات التحليل الوصفي واختبار الافتراض الكلاسيكي وتحليل الانحدار الخطي المتعدد.

تظهر نتائج البحث أن التعويض الجزئي له تأثير كبير على أداء الموظف. التحفيز له تأثير كبير على أداء الموظف. لا يؤثر سلوك المواطنة التنظيمية جزئياً على أداء الموظف. التعويضات والتحفيز وسلوك المواطنة التنظيمية لها تأثير إيجابي وهام على أداء الموظف في نفس الوقت.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam kelangsungan hidup organisasi, untuk melaksanakan seluruh kegiatan organisasi agar tetap eksis dan menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia yang mengatur dan mengarahkan semua elemen yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan kepuasan kinerja karyawan (Larasati, 2018: 18). Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan. Persaingan antara perusahaan yang terjadi di era globalisasi semakin tajam sehingga Sumber daya manusia haruslah menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang ingin terus belajar dan bekerja keras dengan semangat, sehingga potensi insannya dapat berkembang maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam situasi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan (Sutrisno, 2016: 2).

Koperasi adalah badan hukum yang berdasarkan atas asa kekeluargaan yang anggotanya terdiri dari orang perorangan atau badan hukum dengan tujuan untuk mensejahterahkan anggota. Koperasi Unit Desa merupakan koperasi di wilayah pedesaan yang bergerak dalam penyediaan kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan kegiatan pertanian. Koperasi ini juga dapat disebut sebagai wadah organisasi ekonomi yang bersifat sosial dan merupakan wadah pengembangan berbagai kegiatan ekonomi masyarakat pedesaan yang diselenggarakan oleh masyarakat sendiri. Koperasi Unit Desa merupakan salah satu pilar perekonomian Indonesia yang berperan penting dalam pembangunan perekonomian nasional. Koperasi unit desa juga disebut sebagai koperasi serba usaha karena berusaha memenuhi berbagai bidang seperti bidang simpan pinjam, konsumsi, produksi, pemasaran dan jasa. KUD diharapkan dapat menjadi tiang perekonomian serta mampu berperan aktif untuk memperluas perekonomian skala kecil dan usaha keluarga desa dengan cara membantu menyalurkan sarana produksi dan memasarkan hasil produksi

masyarakat. Dengan adanya hal tersebut diharapkan tujuan akhir dapat meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat (Prasetyo, 2019: 29).

Koperasi Unit Desa Gondanglegi merupakan salah satu koperasi yang bergerak di berbagai bidang unit usaha di Jalan Diponegoro No. 89, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang untuk mensejahterakan masyarakat serta membangun mengembangkan ekonomi rakyat bersama anggotanya terutama bagi pengembangan sector usaha kecil yang produktif di daerah setempat. Koperasi juga membutuhkan sumber daya manusia potensial yaitu karyawan yang telah dimiliki. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan dan diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh koperasi dan karyawan merupakan seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.

Dalam kondisi lingkungan bisnis seperti saat ini dapat menuntut perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat memiliki pengaruh yang luar biasa pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan-perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah dan kurang memiliki kompetensi bersaing. Untuk mampu membawa perusahaan dalam memasuki persaingan ke lingkungan bisnis, manajer haruslah memiliki tanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan Langkah keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan pasti akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan sukses sesuai rencana (Sutrisno, 2016: 2).

Sudarmanto (2018: 6) mengungkapkan untuk dapat mengetahui sejauh mana keberadaan, peran, dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja dari karyawan (*performance measurement*). Tanpa adanya evaluasi atau pengukuran kinerja dalam mencapai tujuan organisasi, maka tidak dapat diketahui penyebab ataupun kendala-kendala kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan.

Triyanto (2013: 7) mengungkapkan bahwa ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan bidang permasalahan yang dihadapi tidak hanya peralatan kerja dan bahan mentah tetapi juga berhubungan dengan sumber daya manusia yang bertugas mengelola factor-faktor

tersebut. Sumber daya manusia adalah salah satu factor pendukung yang strategis dalam operasional dari Lembaga atau perusahaan. Dalam manajemen tenaga kerja merupakan salah satu unsurnya sehingga hal yang diperhatikan adalah manusia yang mengatur tersebut. Jika manajemen SDM berjalan dengan baik maka sumber daya lain dapat dijalankan dan dimaksimalkan dengan baik. Peran manajemen SDM mempengaruhi banyak bidang seperti keuangan, operasi dan produksi yang meliputi seperti rekrutmen, kompensasi, komitmen, motivasi dan lain-lain.

Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia maka akan memerlukan beberapa hal salah satunya motivasi yang dalam pengertian sehari-hari, motivasi mempunyai arti sebagai sesuatu yang memiliki kemampuan mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang artinya menggerakkan atau dorongan. Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi merupakan pemberian daya untuk penggerak yang menghasilkan gairah kerja dari seseorang yang membuat mereka mau untuk bekerja sama secara terintegrasi dan efektif dengan menggunakan segala daya upaya untuk meraih kepuasan. Robbins (2009) juga berpendapat, bahwa motivasi merupakan keinginan berusaha secara sekuat tenaga untuk mencapai keberhasilan dalam tujuan organisasi yang ditentukan oleh kemampuan berusaha memenuhi kebutuhan suatu individu.

Salah satu bentuk timbal balik antara pimpinan dengan karyawan yaitu kompensasi yang didapatkan atas dasar kinerja dari masing-masing yang menentukan besar dan kecilnya kompensasi yang akan diterima. Menurut Wibowo (2011: 348) kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang telah ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja. Kadarisman (2012: 1) mengemukakan kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan.

Sutrisno (2016: 183) menyatakan dalam pemberian kompensasi ini, hal-hal yang paling sulit dilakukan adalah bagaimana cara memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan. Seperti disinggung diatas, bahwa bila kompensasi tidak diberikan dengan layak dan adil maka tujuan dari kompensasi kemungkinan tidak akan tercapai sesuai apa yang diharapkan. Bahkan dapat menjadi bumerang dimana kompensasi tidak adil tersebut memicu jurang pemisah antar karyawan dan akhirnya menyebabkan kecemburuan sosial, muncul stress dan akhirnya memunculkan konflik diantara sesama karyawan dengan pihak manajemen. Untuk mencapai tingkat keadilan dan kelayakan yang

lebih baik, maka perbedaan pemberian kompensasi hanya berdasarkan kepada perbedaan-perbedaan kegiatan manajerial, tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan, dan produktivitas.

Selain kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti yang telah diungkapkan Robbins yang dikutip oleh Suzanna (2017) menyebutkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah suatu perilaku dari individu yang ada dalam suatu organisasi yang melaksanakan tugas melebihi dari yang seharusnya dilakukan dan dikerjakan. Lalu menurut D.W. Organ yang dikutip oleh Fitriastuti (2020) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bersifat bebas serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Perilaku OCB bersifat sukarela dan bebas dikarenakan perilaku tersebut tidak terdapat dalam deskripsi jabatan yang telah disepakati dalam kontrak. Dengan adanya perilaku OCB akan dapat mempererat tingkat interaksi sosial dalam organisasi tentunya jika setiap individu dalam organisasi memiliki OCB maka akan dapat meningkatkan kinerja.

Koperasi Unit Desa (KUD) Gondanglegi sebagai tempat penelitian merupakan salah satu koperasi yang terjun di berbagai unit usaha. Dalam data yang diperoleh dari PUSKUD Jawa Timur (2014) menyatakan bahwa Keadaan KUD Gondanglegi pada saat ini mengalami peningkatan prestasi hal ini dapat dilihat dari prestasi terpilihnya KUD Gondanglegi sebagai koperasi terbaik ke-3 dalam usaha PPO Se-Jawa Timur oleh Pusat Koperasi Unit Desa (PUSKUD) Jawa Timur. Kemampuan KUD Gondanglegi dalam mempertahankan eksistensi dikarenakan mampu memberdayakan karyawan dengan baik sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang terbaik.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan kepada asisten manajer KUD Gondanglegi menunjukkan bahwa rendahnya kinerja karyawan disebabkan karena masih terdapat karyawan yang terkesan cukup lama dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya, juga masih terdapat sebagian karyawan yang datang terlambat. Kinerja karyawan yang kurang baik akan menyebabkan target dari koperasi kurang tercapai seperti rencana awal. Untuk memberikan penghargaan sebagai motivasi berbentuk kompensasi tetapi berbentuk semangat yang membuat karyawan menjadi giat bekerja, mempunyai solidaritas dan loyalitas, serta karyawan berprestasi. *Organizational Citizenship Behavior* di KUD Gondanglegi menurut pendapat beberapa karyawan kurang baik. Beberapa karyawan mengatakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang merasa kesulitan dalam

melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan karyawan tidak paham dengan tugas pekerjaan yang telah diberikan. Sementara karyawan lain kesulitan membantu dikarenakan mereka masih mengutamakan menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Salah satu cara KUD Gondanglegi untuk memotivasi karyawan bekerja lebih baik dengan memberikan berbagai jenis kompensasi kepada semua karyawan. Kompensasi yang diberikan KUD Gondanglegi adalah gaji, tunjangan hari raya (THR), bonus. Pimpinan dapat mengarahkan melalui motivasi dimana dapat menciptakan kondisi karyawan yang mendapat inspirasi dan tambahan semangat untuk melaksanakan untuk bekerja dan membuat kinerja karyawan semakin baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nanulitta (2018) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ma'ruf (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Hal ini diperkuat dengan penelitian dari Sakinah (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Rahayu (2018) menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Basri (2020) menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2021) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sultan (2021) menemukan hal yang berbeda dimana kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Luhur (2018) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Abdullah (2018) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Fitri dan Endratno (2021) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang ada di latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya dan terdapat perbedaan hasil penelitian dari beberapa peneliti sebelumnya membuat penulis tertarik untuk meneliti mengenai ***PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI UNIT DESA GONDANGLEGI.***

1.2 Perumusan Masalah

1.2.1 Apakah terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial?

- 1.2.2 Apakah terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial?
- 1.2.3 Apakah terdapat Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan secara parsial?
- 1.2.4 Apakah terdapat Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Penelitian bertujuan untuk menganalisis dan menguji apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial
- 1.3.2 Penelitian bertujuan untuk menganalisis dan menguji apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial
- 1.3.3 Penelitian bertujuan untuk menganalisis dan menguji apakah *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial
- 1.3.4 Penelitian bertujuan untuk menganalisis dan menguji apakah kompensasi, motivasi, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan secara simultan

1.4 Manfaat Penelitian

- 1.4.1 Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah keilmuan dan referensi yang selanjutnya dapat menjadi suatu objek penelitian pengetahuan ataupun kajian penelitian lebih lanjut.
- 1.4.2 Bagi praktisi, diharapkan hasil penelitian ini memberikan suatu gambaran dan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada suatu koperasi.
- 1.4.3 Bagi pihak koperasi, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi terkait manajemen sumber daya manusia karyawan KUD Gondanglegi sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan terkait manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan keberhasilan rencana perusahaan kedepannya..

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yang memiliki keterkaitan dan relevansi dengan penelitian yang akan dilaksanakan ini digunakan sebagai acuan dan dasar untuk memulai penelitian ini.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suzanna (2017) dengan judul “*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan*”. Menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nanulitta (2018) “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon.*” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Saputri dan Andayani (2018), “*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif, signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel kepemimpinan serta motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Luhur (2018) “*Pengaruh Kepimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk.*”. Menunjukkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Ghaby (2018) dengan judul “*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*”. Menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sakinah (2019) “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Bahagia Citra Medika*” Menunjukkan hasil bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi dan kompensasi sebagai yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuwanda dan Pratiwi (2020) yang berjudul “*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padan dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi*”. Menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Basri (2020) “*Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng – Jakarta Pusat*”. Hasil dari penelitian pada jurnal tersebut menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan tingginya kompensasi kerja yang akan terus meningkat.

Yuningsih, Harini, dan Rifky (2020) tentang “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor*”. Hasil analisis korelasi penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dan kuat dengan kinerja karyawan dan variabel kompensasi. Sedangkan dari analisis koefisien regresi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh lebih kecil dibanding dengan variabel motivasi kerja. Terlihat bahwa kompensasi variabel yang tidak begitu berpengaruh secara signifikan sehingga perusahaan tetap harus memperhatikan karena hal itu dapat menunjang karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Ma’ruf, dan Chair (2020) “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar.*” hubungan antara pemberian motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berada pada kategori tinggi sehingga memiliki pengaruh yang signifikan.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Pohan dkk (2021) dengan judul “*Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*”. Menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara

parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Anwar dan Ahmadi (2021) dengan judul “*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan OCB dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dinda, dkk (2021) dengan judul “*Pengaruh Kompensasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*”. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2022) dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bhuwana Permai*”. Menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
1.	Suzanna (2017) dengan judul “ <i>Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan</i> ”.	X = <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Y = Kinerja Karyawan	<i>Organizational citizenship behavior</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Nanulitta (2018), “ <i>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon.</i> ”	X ₁ = Kompensasi X ₂ = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
3.	Saputri dan Andayani (2018), <i>“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam”</i> .	X ₂ = Motivasi Y = Kinerja Karyawan Z = Kepimpinan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel Motivasi memiliki pengaruh terhadap kepemimpinan.
4.	Rahayu dan Ghaby (2018) dengan judul <i>“Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”</i> .	X = <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Y ₁ = Kepuasan Kerja Y ₂ = Kinerja Karyawan	<i>Organizational citizenship behavior</i> memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
5.	Abdullah (2018), <i>“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)”</i> .	X ₁ = Motivasi X ₂ = Lingkungan Kerja Y ₁ = Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6.	Sakinah (2019), <i>“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Bahagia Citra Medika.”</i>	X ₁ = Kompensasi X ₂ = Motivasi X ₃ = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Kompensasi, motivasi, dan lingkungan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7.	Aromega, Kojo, dan Lengkong (2019). <i>“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado”</i> .	X ₁ = Kompensasi X ₂ = Disiplin Kerja Y ₁ = Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Lalu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
8.	Basri (2020) “ <i>Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng – Jakarta Pusat</i> ”	X ₁ = <i>Organizational Citizenship Behavior</i> X ₂ = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
9.	Yuningsih, Harini, dan Rifky (2020) “ <i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor.</i> ”	X ₁ = Kompensasi X ₂ = Motivasi Y = Kinerja Karyawan	Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10.	Yuwanda dan Pratiwi (2020) dengan judul “ <i>Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi</i> ”.	X ₁ = <i>Organizational Citizenship Behavior</i> X ₂ = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan Z = Work Overload	<i>Organizational citizenship behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap work overload. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap work overload. Work overload berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. OCB melalui work overload berpengaruh negative terhadap kinerja. Kompensasi melalui work overload berpengaruh negative terhadap kinerja.
11.	Ma’ruf, dan Chair (2020), “ <i>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar.</i> ”	X ₁ = Motivasi Y = Kinerja Karyawan	Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
12.	Anwar dan Ahmadi (2021) dengan judul “ <i>Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel</i>	X ₁ = <i>Organizational Citizenship Behavior</i> X ₂ = Motivasi Kerja	Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan OCB dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
	<i>Intervening</i> ".	Y = Kinerja Karyawan Z = Kepuasan Kerja	
13.	Sultan (2021) dengan judul " <i>Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlang (TKC) pada Nipah Mall Makassar</i> ".	X ₁ = Kompensasi X ₂ = Kepemimpinan Y ₁ = Kinerja Z ₁ = Motivasi	Variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
14.	Fitri dan Endratno (2021) dengan judul " <i>Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal</i> ".	X ₁ = Komitmen Organisasi X ₂ = Kepuasan Kerja Y = Kinerja Karyawan Z = <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
15.	Dinda, dkk (2021) dengan judul " <i>Pengaruh Kompensasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan</i> ".	X ₁ = Kompensasi X ₂ = <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Y = Kinerja Karyawan	Variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
16.	Dewi, dkk (2022) dengan judul " <i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bhuwana Permai</i> ".	X ₁ = Motivasi Kerja X ₂ = <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Y = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>organizational citizenship behavior</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kajian Teori Penelitian

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2013:239) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kadarisman (2012:1) mengemukakan kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Umumnya kompensasi berbentuk uang yang memiliki kemungkinan naik nilai riilnya namun tidak semua kompensasi berbentuk uang. Menurut Wibowo (2011:348) kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Kadarisman (2012:43) kompensasi adalah salah satu faktor yang penting pada banyak organisasi dalam menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap organisasi atau perusahaan saling berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya akan menentukan hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini membuat banyak perusahaan atau organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang cukup besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar mempunyai kompetensi yang sesuai kebutuhan.

Hasibuan (2016:117) yang telah mengungkapkan bahwa kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya sehingga karyawan mengetahui besarnya kompensasi yang akan diterima. Kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarga. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, status dan pemenuhan kebutuhan juga akan semakin tinggi dengan demikian kinerjanya dan kepuasan kerjanya semakin baik. Disinilah pentingnya kompensasi bagi karyawan.

Menurut Sutrisno (2016:189) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga kinerja karyawan merosot. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

2.2.1.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmojo dalam Sutrisno (2009:188) beberapa tujuan dalam melakukan kompensasi diantaranya yaitu:

- a. Menghargai prestasi kerja.
Adanya pemberian yang dilakukan organisasi dalam bentuk kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Menjamin keadilan.
Dengan sistem kompensasi yang adil dan baik tentu akan menjamin terjadinya keadilan antara organisasi dengan karyawan.
- c. Mempertahankan karyawan.
Adanya kompensasi yang sesuai dan baik akan membuat lebih betah dan dapat bekerja dengan baik pada organisasi atau perusahaan tersebut.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu.
Perusahaan yang memiliki kompensasi yang baik dan sesuai otomatis akan lebih mudah dan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih mudah dan banyak calon karyawan yang tertarik dan tentu akan memperoleh yang terbaik.
- e. Pengendalian biaya.
Sistem kompensasi yang baik tentu akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen akibat semakin seringnya karyawan keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain sehingga dapat mengurangi beban pengeluaran dalam rekrutmen karyawan.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan.
Kompensasi yang baik juga merupakan peraturan dari pemerintah yang harus ditaati oleh setiap perusahaan.

2.2.1.3 Fungsi Kompensasi

Menurut Burhanuddin (2014:241) melakukan pemberian kompensasi pada karyawan suatu organisasi memiliki beberapa fungsi sebagai berikut:

- a. Mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien.
Fungsi ini memperlihatkan melakukan pemberian kompensasi pada karyawan yang mempunyai prestasi tentu akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik untuk kedepannya.
- b. Pengumuman sumber daya manusia secara efektif dan efisien.
Dengan melakukan pemberian kompensasi pada karyawan yang mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan efektif dan efisien.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan dan ekonomi.
Adanya sistem pemberian kompensasi yang baik dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.2.1.4 Indikator Kompensasi

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009: 183-184) ada 4 indikator kompensasi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

- a. Gaji
Gaji merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara rutin dan periodik (sebulan sekali). Biasanya karyawan yang menerima gaji merupakan karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.
- b. Tunjangan
Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dikarenakan karyawan tersebut memiliki kontribusi yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Contoh seperti, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan transport dan lainnnya.
- c. Insentif atau Bonus
Insentif atau bonus merupakan kompensasi yang biasanya diberikan kepada karyawan tertentu karena telah berhasil dan berprestasi atas kinerja yang dihasilkan telah melampaui target yang telah diberikan.

d. Fasilitas

Kompensasi fasilitas ini biasanya berupa penyediaan fasilitas yang tidak berdiri sendiri namun sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Tetapi tidak semua perusahaan dapat menyediakan fasilitas yang sama untuk karyawan dikarenakan hal ini berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan. Biasanya jenis fasilitas yang diberikan oleh perusahaan seperti fasilitas kesehatan, fasilitas lingkungan kerja, fasilitas antar jemput dan lain-lain.

2.2.1.5 Kompensasi Menurut Pandangan Islam

Kompensasi atau upah merupakan transaksi yang lazim dilakukan di masyarakat di berbagai status dan strata sosial. Dalam islam upah memiliki hukum *mubah* (boleh) dikarenakan upah termasuk dalam muamalah yang mengatur tentang kegiatan sosial yang berhubungan dengan orang lain. Dalam surat An-Nahl ayat 97 sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً
طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kehidupan yang baik dan dan sesungguhnya Kami akan memberikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari pada apa yang telah mereka kerjakan.”

Quraish shihab menafsirkan ayat ini dalam kitab Tafsir Al-Misbah (2002: 342) menjelaskan bahwa barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, dalam keadaan beriman yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih maka sesungguhnya pasti akan kami berikan balasan kepadanya masing-masing semua di dunia dan di akhirat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan.

Dalam hadist Rasulullah yang tercantum dalam kitab Bulughul Maram bab ijarah (1995:188) bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Dari Ibnu Umar bahwasannya Rasulullah SAW bersabda: ‘Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya’”. (HR. Ibnu Majah :937)

Menurut Munir (2007:143) hadist ini secara umum berisi tentang perintah Rasulullah SAW agar selalu memperhatikan hak-hak pekerja terutama saat membayar upah atau gaji mereka sebelum kering keringatnya. Pernyataan membayar upah sebelum kering keringatnya disini merupakan majas yang memiliki kandungan makna untuk sesegera mungkin untuk membayar upah pekerja. Hal ini dikarenakan tidak semua pekerja mengeluarkan tetesan keringat. Betapa indahnya ajaran islam yang tidak hanya membahas masalah ibadah namun juga membawa misi keadilan melakukan pembelaan terhadap kaum pekerja, buruh, atau karyawan yang biasanya kurang memiliki daya tawar yang tinggi dihadapan atasannya.

2.2.2 Motivasi

2.2.2.1 Pengertian dan Teori Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang artinya menggerakkan atau dorongan. Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi merupakan pemberian daya untuk penggerak yang menghasilkan gairah kerja dari seseorang yang membuat mereka mau untuk bekerja sama secara terintegrasi dan efektif dengan menggunakan segala daya upaya untuk meraih kepuasan.

Robbins (2008) menyatakan motivasi merupakan keinginan berusaha secara sekuat tenaga untuk mencapai keberhasilan dalam tujuan organisasi yang ditentukan oleh kemampuan berusaha memenuhi kebutuhan suatu individu.

Hasibuan (2016:141) mengungkapkan bahwa pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Sutrisno (2016:111) menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi

kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2016:141) ada beberapa teori motivasi diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Teori Kepuasan

Teori ini untuk mengetahui apa yang menjadi kebutuhan seorang karyawan dan jika kebutuhan terpenuhi maka akan menimbulkan semangat kerja para karyawan. Kebutuhan merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, baik kepuasan materi maupun non materi.

b. Teori Kebutuhan Maslow

Teori kebutuhan ini sangat dikenal dengan pendapat teori Abraham Maslow. Teori Maslow tersebut mengemukakan bahwa manusia itu memiliki lima kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

1. Kebutuhan fisiologis ini dapat dikategorikan seperti makan, minum, serta perlindungan fisik. Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan terendah dari teori Maslow.
2. Rasa aman dapat dikategorikan seperti kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertetangan, dan lingkungan hidup yang bisa mempengaruhi psikis seorang karyawan.
3. Kepemilikan sosial dapat dikategorikan seperti kebutuhan rasa untuk memiliki sesuatu, kebutuhan untuk diterima dalam sebuah organisasi, berinteraksi untuk mendapatkan dan memberikan rasa sosial.
4. Penghargaan diri bisa dikatakan seorang individu perlu kebutuhan akan harga diri, dihormati dan dihargai orang lain.
5. Aktualisasi diri mencakup kebutuhan apa yang ada dalam diri seorang individu seperti kemampuan atau skill, potensi diri untuk mengembangkan kualitas kerja, kebutuhan untuk berpendapat, kebutuhan untuk menyampaikan penilaian atas sesuatu.

c. Teori Kebutuhan McClelland

Teori ini dibagi menjadi tiga yaitu kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, kebutuhan dalam mencapai kekuasaan, dan kebutuhan untuk berafiliasi.

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, karyawan akan menacapai tujuan sebuah organisasi yang telah ditentukan karena teori ini merupakan sebuah dorongan untuk mencapai kesuksesan karyawan. Kesuksesan merupakan keinginan setiap individu terutama dalam organisasi. Adanya kebutuhan mencapai kesuksesan ini seseorang akan berjuang memenuhi segala ambisinya untuk mendapat nilai tambah pada diri seseorang sehingga akan merasa bangga dan terus akan termotivasi untuk tetap berambisi menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien dari waktu ke waktu.
2. Kebutuhan dalam kekuasaan, suatu kebutuhan dan kemampuan untuk berperilaku secara bijaksana dalam kekuasaan tugas masing-masing. Biasanya seorang karyawan akan mengatasi permasalahannya dengan cara mencari suasana kerja. Karyawan seperti ini akan memikirkan suatu hal yang tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Mereka akan memperhitungkan dengan tepat dan merencanakan dengan matang untuk meraih kesuksesan tanpa harus ada yang dirugikan dan mereka akan melakukan tugas dengan rasa tanggung jawab secara imbang.
3. Kebutuhan untuk berafiliasi adalah rasa ingin memiliki rekan kerja yang dekat dan bisa dikatakan sebagai sahabat di dalam organisasi. Seorang karyawan yang memiliki kebutuhan seperti ini bisa dikatakan dia orang yang mengutamakan persahabatan dari pada sebuah kompetisi dalam melakukan tugas di suatu organisasi atau perusahaan. Mereka lebih menganggap bekerja sama lebih utama untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja.

d. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor disebut juga teori motivasi *higiene* dikemukakan oleh Herzberg, dalam keyakinannya bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa

sikap seseorang terhadap kerja dapat sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu itu.

Herzberg menyebutkan bahwa faktor intrinsik seperti kemajuan, prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab tampaknya terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan. Faktor *Higiene*, faktor-faktor seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, penyediaan dan gaji yang bisa memadai dalam pekerjaan tertentu menenteramkan pekerja. Bila faktor-faktor ini tidak memadai, orang-orang akan tidak terpuaskan.

Sumber motivasi ada tiga faktor yang mempengaruhi prestasi kerja (Mangkunegara: 2001) mengungkapkan sumber motivasi yakni kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kemampuan merupakan skill yang dimiliki seorang karyawan dan potensi kerja yang dimiliki sehingga seorang karyawan dapat meraih prestasi kerja. Kepribadian adalah sikap atau ciri spesifik yang dimiliki seorang karyawan yang dibentuk atas dasar faktor sosial maupun keturunan. Minat kerja adalah kemampuan dan sikap yang dimiliki seorang karyawan dalam sebuah pekerjaan

2.2.2.2 Macam-macam Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:150) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif

Motivasi ini diperlukan kemampuan seorang pemimpin mengetahui perilaku bawahannya. Jika seorang pemimpin mengetahui perilaku bawahannya maka akan mudah menentukan motivasi yang tepat kepada bawahannya. Bentuk motivasi positif ini bisa diberikan kepada bawahan yang memiliki prestasi yang cukup baik seperti:

1. Memberi penghargaan atau *reward* kepada karyawan

Pemberian penghargaan bisa membuat seorang karyawan senang atas pekerjaan yang diselesaikannya. Rasa senang tersebut timbul karena seorang karyawan merasa lebih dihargai dan memberikan kepercayaan yang tinggi atas pekerjaan yang dilakukan. Akan tetapi, pemberian *reward* ini tidak semata-mata diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya. Melainkan,

pemimpin memberi penghargaan berdasarkan objektifitas kerja bawahannya.

2. Pemberian komunikasi dan informasi

Tidak hanya bonus yang bisa diberikan pimpinan kepada bawahannya. Melainkan bisa memberikan informasi dan komunikasi yang baik terhadap bawahan. Pemberian informasi dan komunikasi yang tepat juga berguna untuk memperjelas pembagian kerja dan menghindari kesalahan komunikasi serta menghindarkan pekerjaan yang tidak sesuai aturan.

3. Persaingan dan kebanggaan

Persaingan ini perlu dilakukan secara sehat untuk memotivasi pekerja yang lain agar meningkatkan prestasinya dalam bekerja. Peningkatan prestasi akan membuat pimpinan memberikan hadiah untuk bawahannya. Pemberian hadiah ini akan menimbulkan rasa bangga terhadap kinerja yang telah terselesaikan oleh seorang karyawan.

b. Motivasi Negatif

Pemberian motivasi semacam ini bisa berupa pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar aturan kerja sebuah organisasi atau perusahaan. Motivasi negatif diberikan agar karyawan memiliki semangat kerja karena mereka akan merasa adanya hukuman jika tidak sesuai aturan. Dengan hal tersebut maka karyawan akan mencari cara supaya meningkatkan prestasi kerja dan menghindarkan hukuman kerja.

2.2.2.3 Tujuan-tujuan Motivasi

McClelland dalam Hasibuan (2016:145) mengungkapkan bahwa motivasi memiliki beberapa pola diantaranya adalah:

- a. *Achievement Motivation* merupakan suatu keinginan untuk mengalahkan ataupun mengatasi tantangan yang ada sebagai bentuk untuk perkembangan dan kemajuan.
- b. *Affiliation Motivation* merupakan suatu sifat dorongan untuk melakukan suatu hubungan dengan orang lain.
- c. *Competence Motivation* merupakan suatu dorongan agar berprestasi dengan baik dengan menyelesaikan pekerjaan yang memiliki mutu tinggi.

d. *Power Motivation* merupakan dorongan agar dapat mengendalikan keadaan dengan dapat melakukan kecenderungan mengambil resiko untuk menghadapi rintangan yang ada.

Menurut Hasibuan (2016:146) motivasi memiliki beberapa tujuan, yaitu:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja.
- b. Meningkatkan moral dan semangat kerja.
- c. Meningkatkan produktifitas.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Mengefektifkan pengadaan tenaga kerja.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja.
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

2.2.2.4 Motivasi dalam Perspektif dalam Islam

Dalam al-Qur'an Allah berfirman:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَّالٍ

Artinya: “*Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia*”. (Q.S. Ar-Ra'd: 11)

Penafsiran surat Ar-Ra'd ayat 11 menurut Quraish shihab dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah (2002: 568) Allah SWT menugaskan kepada beberapa malaikat untuk mengikuti manusia bergiliran di muka dan di belakangnya. Malaikat menjaga atas perintah Allah. Allah sudah menetapkan bahwa tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka yaitu kondisi kejiwaan atau sisi dalam mereka seperti merubah kesyukuran menjadi kekufuran,

ketaatan menjadi kedurhakaan, iman menjadi penyekutuan dan ketika itu Allah akan menjadi kesengsaraan dan seterusnya. Ini adalah satu ketetapan pasti yang berkaitan.

Diriwayatkan dari sebuah hadits dalam kitab Arbain Nawawi yaitu:

عَنْ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ
وَلِكُلِّ أَمْرٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ
وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَتَرَوُّهَا فَهَجْرَتُهُ إِلَى
مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

Artinya : *Dari Umar radhiyallahu ‘anhu, bahwa Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, “Amal itu tergantung niatnya, dan seseorang hanya mendapatkan sesuai niatnya. Barang siapa yang hijrahnya kepada Allah dan Rasul – Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul – Nya, dan barang siapa yang hijrahnya karena dunia atau karena wanita yang hendak dinikahinya, maka hijrahnya itu sesuai ke mana ia hijrah.” (HR. Bukhari) dari Kitab Arbain Nawawi*

Santoso (2012:132) mengungkapkan bahwa niat sangat penting dalam bekerja, jika pekerjaan itu ingin menjadi nilai ibadah. Tentu saja niat yang dimaksud adalah untuk bekerja semata-mata ingin mencari ridha Allah, sehingga dalam kelelahan dan tetes keringat karena kerja akan dipandang oleh Allah sebagai ketundukan dan amal shalih disebabkan karena niat. Untuk itu jangan sampai melupakan niat ketika hendak bekerja, sehingga tidak kehilangan pahala ibadah yang sangat besar dalam bekerja.

2.2.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.2.3.1 Pengertian Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Menurut Organ dan Padsakoff (2006:40) *Organizational Citizenship Behaviour* adalah suatu kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran pekerja di tempat kerja dan dapat penghargaan oleh perolehan kinerja tugas. Untuk peningkatan efektivitas kerja maka individu yang ada pada sebuah kelompok kerja perlu mempunyai perilaku yang menunjang diharapkan dapat memunculkan peran ekstra dari individu tersebut sehingga dapat terjadi kerjasama tim yang makin solid dan optimal untuk perusahaan.

Menurut Robbins (2009) yang dikutip oleh Suzanna (2017) menyebutkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* adalah suatu perilaku dari individu yang ada dalam suatu organisasi yang melaksanakan tugas melebihi dari yang seharusnya dilakukan dan dikerjakan.

Menurut Diana (2013:142) mengungkapkan definisi *organizational citizenship behaviour* merupakan perilaku individu yang memiliki sifat sukarela dan tidak ada paksaan dalam mengedepankan kepentingan organisasi yang berkaitan dengan tugas formal maupun di luar formal dan tidak secara langsung mendapatkan penghargaan demi kepentingan organisasi.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Diana (2013:142) ada 5 faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu:

a. Kepuasan Kerja

Karyawan yang telah memperoleh kepuasan kerja akan memberikan sesuatu kepada organisasi yang telah melakukan perlakuan yang baik.

b. Komitmen Organisasi

Karyawan yang sudah melakukan komitmen pada organisasi maka akan merasa bahagia dikarenakan telah memiliki kepercayaan dan perasaan yang positif dan baik pada organisasinya sehingga akan menerbitkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

c. Keterlibatan Kerja

OCB mempunyai hubungan dengan keterlibatan kerja dikarenakan terdapat penilaian subjektif terhadap pekerjaan seseorang yang telah dilakukannya.

d. Motivasi

Motivasi dan *personality* adalah dua hal yang dapat menjadi penyebab munculnya OCB.

e. Dukungan Kepemimpinan

Dengan adanya dukungan yang dilakukan oleh pemimpin organisasi juga dapat mempengaruhi terjadinya OCB. Dukungan positif yang telah diberikan tentu akan memunculkan perilaku positif yang akan dilakukan untuk organisasi dan pekerjaan seperti membantu menyelesaikan tugas rekan kerja dan lebih kooperatif.

2.2.3.3 Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ yang telah dikutip dalam (Supriyanto dan Ekowati, 2019) *organizational citizenship behavior* mempunyai lima indikator yaitu:

a. *Altruism*

Altruism adalah sikap saling membantu karyawan satu sama lain untuk menyelesaikan tugas operasional pekerjaan tanpa ada paksaan.

b. *Civic Virtue*

Civic Virtue merupakan perilaku individu karyawan yang menunjukkan rasa tanggung jawab sehingga dapat dalam aktivitas organisasi secara aktif.

c. *Conscientousness*

Conscientousness adalah bentuk dedikasi atau perilaku dalam melakukan pekerjaan dengan tujuan dapat meraih hasil diatas kewajiban yang ditentukan organisasi atau perusahaan.

d. *Courtesy*

Courtesy merupakan perilaku atau tindakan yang dilakukan saat menghadapi masalah yang memiliki hubungan dengan pekerjaan.

e. *Sportmanship*

Sportmanship adalah suatu perilaku menerima apapun kondisi yang terjadi tanpa keluhan baik kurang ideal atau menyenangkan dalam organisasi atau pekerjaan.

2.2.3.4 Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Perspektif Islam

Teori *organizational citizenship behavior* dalam islam telah dijelaskan di dalam islam yaitu nilai ikhlas dalam mengerjakan sesuatu tanpa imbalan baik di dunia maupun di akhirat. Dalam al-Qur'an telah dijelaskan bahwa pahala atau ganjaran yang diperoleh ketika ikhlas hanya mengharap ridho Allah semata. Dalam Q.S An- Nisa' (4:146)

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ
فَأُولَئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: "Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar." (Q.S An-Nisa':146).

Menurut Diana (2012:143) Dalam ayat tersebut bahwa orang yang ikhlas dalam beramal akan mendapat pahala yang besa.Seseorang yang berperilaku OCB hanya ingin mendapat ridha Allah semata. Perilaku yang

suka menolong, berkomunikasi dengan baik, bekerjasama dan berpartisipasi semuanya muncul dari keinginan untuk berlomba-lomba dalam kebaikan. Dalam Diana (2012:144) terdapat Hadits nabi diriwayatkan yaitu:

عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ قَالَ مَا الْعَمَلُ فِي أَيَّامٍ أَفْضَلُ مِنْهَا فِي هَذِهِ قُلُوبًا وَلَا الْجِهَادُ وَلَا الْجِهَادُ إِلَّا رَجُلٌ خَرَجَ يُخَاطِرُ بِنَفْسِهِ وَمَالِهِ فَلَمْ يَرْجِعْ بِشَيْءٍ

“Nabi bersabda: Amal apakah di hari ini yang paling mulia? Mereka menjawab “jihad”, Nabi bersabda, “bukan jihad” tetapi seseorang yang keluar dengan mengorbankan diri dan hartanya dengan tanpa mengharapkan imbalan apapun”. (HR. Bukhari:25)

Menurut Diana (2012:144) dalam hadits tersebut dijelaskan bahwa perbuatan mengorbankan diri sendiri, mengorbankan harta demi kepentingan orang lain atau demi organisasi tanpa mengharapkan imbalan maka perbuatan tersebut lebih mulai dari jihad atau perang di jalan Allah. Dapat dilihat dengan melakukan OCB karena ingin mencari ridha Allah dan menginginkan kehidupan yang lebih baik di dunia dan di akhirat. Perilaku OCB ini berdasar pada ajaran saling mencintai dan menyayangi atau *mahabbah* yaitu suatu perilaku yang ingin selalu memberi dan tidak mengharapkan imbalan. Al-Qur’an menunjukkan dan mengajarkan agar umatnya saling menjaga kehidupan antar manusia.

2.2.4 Kinerja Karyawan

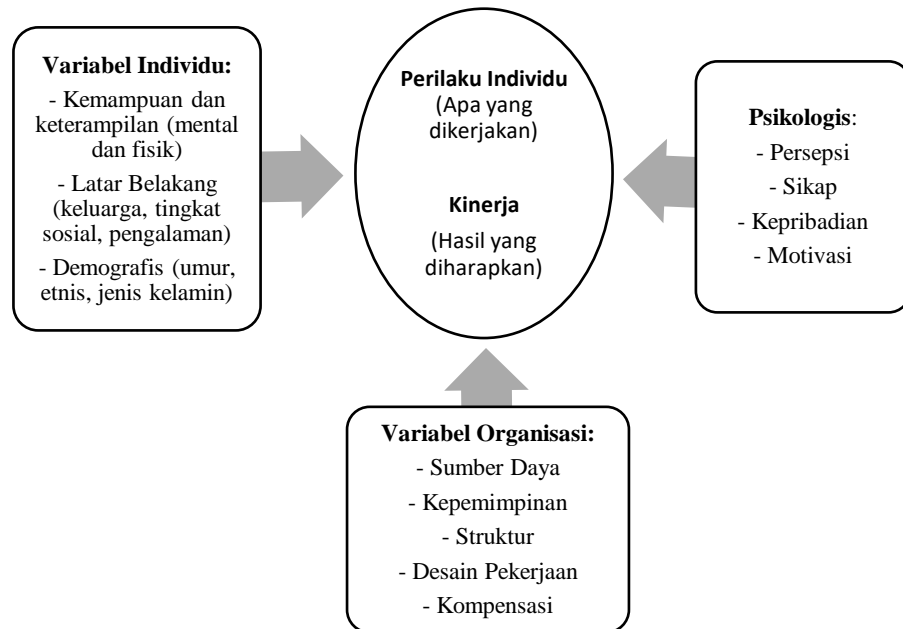
2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moenheriono (2012:95) Kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat pencapaian suatu kegiatan atau program maupun kebijakan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang tertuang melalui perencanaan strategis dalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai jika karyawan melakukan kinerja dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Simamora (2004) Kinerja Karyawan merupakan tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson dalam Tsauri (2014: 21) secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang memengaruhi kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok tersebut mempengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Diagram teori perilaku dan kinerja digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Diagram Teori Perilaku dan Kinerja



Menurut Mangkunegara dalam Tsauri (2014: 50) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- a. Faktor kemampuan ability secara psikologis, kemampuan ability ini terdiri dari beberapa kemampuan potensi IQ dan kemampuan *reality knowledge skill*. Artinya pimpinan dan karyawan yang mempunyai IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam menjalankan melakukan pekerjaan sehari-hari maka akan mudah menjalankan kinerja maksimal.
- b. Faktor motivasi (*motivation*), motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan. Mereka yang memiliki sikap positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka berpikir negatif kontra terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan pada motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud adalah meliputi hubungan kerja,

fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009: 151) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor individu dan faktor lingkungan. Beberapa faktor individu yang dimaksud, yaitu:

- a. Usaha (*effort*) tentu akan memperlihatkan seberapa besar sinergi fisik dan mental yang dipergunakan dalam menyelenggarakan gerakan saat melakukan tugas.
- b. *Abilities* adalah sifat personal yang akan diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
- c. *Role* atau *task perception* adalah segala aktivitas dan perilaku yang dianggap perlu oleh individu untuk digunakan menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa organisasi memiliki karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik maka akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi lainnya. Menurut Timpe dalam Mangkunegara (2010:3) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal

Faktor internal memiliki hubungan dengan sifat seseorang. Contohnya, seperti kinerja seseorang baik dan bagus disebabkan karena memiliki kemampuan yang tinggi dan seseorang itu mempunyai tipe pekerja keras sedangkan orang yang mempunyai kinerja buruk dapat karena memiliki kemampuan rendah dan orang tersebut tidak melakukan upaya untuk memperbaiki kemampuannya tersebut.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti sikap, perilaku dan tindakan-tindakan rekan kerja sehingga dapat menimbulkan saling membantu antar karyawan maka akan memunculkan *organizational citizenship behavior* antar karyawan.

2.2.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Yusuf (2014:212) Penilaian Kinerja memiliki beberapa manfaat yang dapat dipergunakan untuk:

- a. Mengetahui sejauh mana pengembangan yang meliputi identitas kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan karyawan.
- b. Melakukan pengambilan keputusan administrasi yang mencakup keputusan untuk penentuan gaji, promosi, memberhentikan dan mempertahankan karyawan, melakukan pemutusan hubungan kerja, dan melakukan identifikasi yang buruk.
- c. Keperluan perusahaan yang mencakup melakukan perencanaan sumber daya manusia, melakukan penentuan kebutuhan evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, melakukan evaluasi terhadap sistem sumber daya manusia yang ada di perusahaan, melakukan penguatan kebutuhan pengembangan perusahaan.
- d. Dokumentasi yang mencakup beberapa kriteria untuk melakukan validasi penelitian, dokumentasi keputusan mengenai sumber daya manusia, dan untuk membantu untuk memenuhi dan melengkapi persyaratan hukum.

2.2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016: 208) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yang digunakan, diantaranya adalah:

- a. Kualitas.
Pengukuran kualitas kerja dapat melalui dari persepsi karyawan terhadap kualitas hasil pekerjaan dan kesempurnaan tugas, kemampuan, serta keterampilan karyawan.
- b. Kuantitas.
Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang telah dihasilkan dan dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu.
Ketepatan waktu adalah suatu tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk pekerjaan lainnya.

d. Efektivitas.

Efektivitas adalah suatu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) yang dimaksimalkan untuk menaikkan hasil pekerjaan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian.

Kemandirian adalah tingkat karyawan yang kedepannya dapat menjalankan fungsi pekerjaan untuk komitmen kerja dimana setiap karyawan memiliki komitmen kerja dengan perusahaan atau instansi dan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan.

2.2.4.5 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Allah SWT berfirman dalam surat at-Taubah ayat 105:

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

Artinya: “Dan katakanlah: 'bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Penafsiran menurut Quraish shihab dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah (2002: 670) atas surat At-Taubah ayat 105 diatas menekankan makna dari “bekerjalah kamu karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat baik untuk dirimu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”.

Menurut Al-Maraghi (1987: 35) dalam menjelaskan ayat tersebut bahwa Allah memerintah Nabi Muhammad SAW untuk menyampaikan kepada orang-orang yang bertaubat agar bekerja untuk kebahagiaan dunia dan akhirat serta bekerja untuk diri sendiri dan keluarganya, karena bekerja merupakan kunci kebahagiaan bukan hanya alasan untuk mengaku giat dan bekerja keras maka Allah akan melihat pekerjaan yang dilakukan oleh manusia pekerjaan baik maupun pekerjaan buruk. Allah mengetahui niat dan tujuan manusia walaupun tidak diucapkan. Dalam sebuah hadits dalam

Nu'man kitab Syarah Arbain Nawawi (2015:467) yang menjelaskan tentang kinerja sebagai berikut:

عَنْ عَائِشَةَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

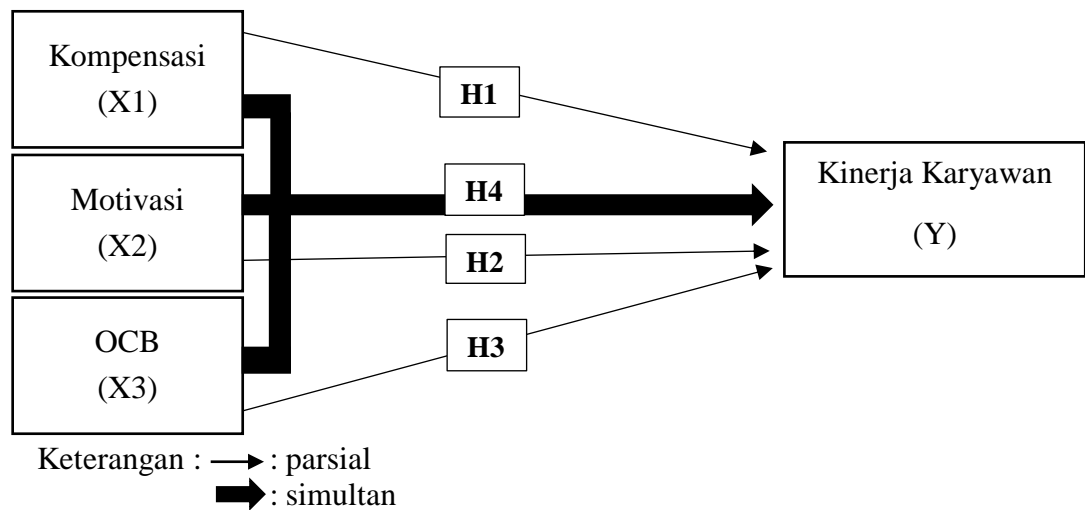
“*Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas)*”. (HR. Al-Baihaqi dalam Syu’abul Iman No. 5312. Thabrani dalam Mu’jam Al-Awsat No. 897).

Nu'man (2015:459) menjelaskan bahwa dalam melakukan pekerjaan secara sempurna, utuh, cakap, dan profesional adalah perbuatan yang disukai Allah. Melakukan perbuatan dengan cara terbaik juga ditekankan dalam perkara dan situasi yang sangat emosional seperti peperangan yang biasanya manusia cenderung bertindak brutal karena berorientasi pada hasil yang penting menang. Sedangkan syariat panduan bahwa bagaimana cara memenangkan peperangan merupakan suatu hal yang sangat penting yaitu dengan cara terbaik, terhormat, termudah, tercepat. Maksud dari hal menjelaskan bahwa suatu penyelesaian pekerjaan dilakukan dengan cara tepat, terarah, dan tuntas dengan baik maka akan dicintai oleh Allah tentu dengan adanya kinerja sesuai hadits tersebut tentu akan mendapat ridlo dari Allah sehingga pekerjaan akan berjalan lancar dengan hasil yang memuaskan tentu juga akan meningkatkan kinerja kearah yang positif dan lebih baik.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2011:60), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang sangat penting. Lalu dapat diartikan bahwa kerangka pemikiran adalah suatu pemahaman yang menjadi dasar atau landasan bagi pemahaman yang lain suatu pemahaman yang mendasar ini dapat dijadikan suatu pondasi bagi pemikiran selanjutnya atau merupakan suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang dilakukan.

Gambar 2.2 Model Hipotesis



2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Definisi mengenai kompensasi menurut Wibowo (2011:348) kompensasi adalah kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sedangkan menurut Kadarisman (2012: 43) kompensasi merupakan apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Nanulitta (2018) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Sakinah (2019) memperlihatkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ada juga penelitian dari Rifky (2020) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengertian motivasi menurut Hasibuan (2013: 95) motivasi merupakan pemberian daya untuk penggerak yang menghasilkan gairah kerja dari seseorang yang membuat mereka mau untuk bekerja sama secara terintegrasi dan efektif dengan menggunakan segala daya upaya untuk meraih kepuasan. Sedangkan menurut Robbin (2008) motivasi merupakan keinginan berusaha secara sekuat tenaga untuk mencapai keberhasilan dalam tujuan organisasi yang ditentukan oleh kemampuan berusaha memenuhi kebutuhan suatu individu.

Penelitian yang dilakukan Ma'ruf (2020) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan Saputri (2018) menunjukkan hal yang sama. Ada juga penelitian yang dilakukan oleh Sakinah (2019) memperlihatkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan

Definisi *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ dan Padsakoff (2006: 40) *Organizational Citizenship Behaviour* adalah suatu kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran pekerja di tempat kerja dan dapat penghargaan oleh perolehan kinerja tugas. Sedangkan Menurut Diana (2013:142) mengungkapkan definisi *organizational citizenship behaviour* merupakan perilaku individu yang memiliki sifat sukarela dan tidak ada paksaan dalam mengedepankan kepentingan organisasi yang berkaitan dengan tugas formal maupun di luar formal dan tidak secara langsung mendapatkan penghargaan demi kepentingan organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2018) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian oleh Basri (2020) *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian oleh Yuwanda (2020) *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan

Wibowo (2011:348) menyatakan kompensasi adalah kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Pengertian motivasi menurut Hasibuan (2016: 141) motivasi merupakan pemberian daya untuk penggerak yang menghasilkan gairah kerja dari seseorang yang membuat mereka mau untuk bekerja sama secara terintegrasi dan efektif dengan menggunakan segala daya upaya untuk meraih kepuasan.

Definisi *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ dan Padsakoff (2006: 40) *Organizational Citizenship Behaviour* adalah suatu

kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran pekerja di tempat kerja dan dapat penghargaan oleh perolehan kinerja tugas.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yuningsih dkk (2020) menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Basri (2020) menunjukkan secara simultan motivasi dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dinda dkk (2021) menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian Dewi (2022) menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis merupakan suatu dugaan sementara atas hubungan sebab-akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid, 2012 : 16). Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian yang akan diteliti sesuai dengan variable-variabel yang dapat ditemukan adalah:

- H1 : Terdapat pengaruh pada Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- H2 : Terdapat pengaruh pada Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- H3 : Terdapat pengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- H4 : Terdapat pengaruh pada Kompensasi (X1), Motivasi (X2), *Organizational Citizenship Behavior* (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y3).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian adalah suatu kegiatan untuk mendapatkan pemecahan masalah dari suatu fenomena yang dilakukan secara sistematis dan terencana (Supriyanto dan Ekowati, 2013). Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variable pengukuran yang menggunakan angka serta melakukan analisis data melalui prosedur statistic. Sehingga akan dapat mengidentifikasi dan mengukur hubungan variable penelitian. Pendekatan kuantitatif ini lebih menitikberatkan pada pengujian hipotesis yang didasarkan dengan teori-teori yang telah dirumuskan sebelumnya kemudian data yang telah diperoleh dengan penghitungan pendekatan kuantitatif.

3.2. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan lokasi penelitian yang akan diambil secara sengaja dengan mempertimbangkan hal tertentu maka dari itu peneliti mengambil lokasi dan obyek penelitiannya di Koperasi Unit Desa Gondanglegi yang terletak di Jl. Pangeran Diponegoro No 89, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang. Pada lokasi tersebut peneliti dapat menangkap peristiwa atau fenomena yang sebenarnya telah terjadi dan dapat menjadi objek penelitian sehingga akan memperoleh data penelitian yang lebih akurat.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi Penelitian

Menurut Supriyanto dan Ekowati (2019:20) populasi penelitian didefinisikan sebagai sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Dengan demikian populasi tidak hanya orang, melainkan juga obyek atau benda yang lain. Dalam penelitian ini jumlah populasi yang ada berjumlah sebanyak 40 orang.

3.3.2. Sampel Penelitian

Menurut Supriyanto dan Ekowati (2019:20) sampel merupakan bagian dari sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Penggunaan sampel disarankan ketika jumlah populasi relatif besar.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sekaran dalam Supriyanto dan Ekowati (2019:20) Sampling atau teknik pengambilan sampel merupakan proses pemilihan dan pengambilan sebagian anggota, sehingga penggunaan sampel mampu untuk mengeneralisasikan katakteristik populasi. Di dalam penelitian ini mengambil sampel seluruh karyawan KUD Gondanglegi yang berjumlah 40 orang. Teknik yang digunakan dalam sampel adalah metode sampel jenuh. Metode pengambilan ini adalah suatu teknik penentuan sampel dengan cara menggunakan sampel seluruh populasi.

3.5. Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrumen atau alat kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan tertulis terstruktur untuk mendapatkan informasi dari responden, baik itu tentang pekerjaannya dan pribadinya maupun hal-hal lain yang ingin diketahui. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua cara yaitu penelitian pustaka serta penelitian lapangan.

1. Data Primer (Primary Data)

Data primer adalah data yang diperoleh dengan melakukan survei langsung ke lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2009:148). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik kuesioner/angket, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tidak tertulis atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012:142). Kuesioner dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa referensi yang kemudian akan diolah kedalam bentuk pertanyaan.

2. Data Sekunder (Secondary Data)

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2009:148). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal, skripsi, dan artikel yang didapat dari internet yang berhubungan dengan materi penelitian ini.

Menurut Supriyanto dan Ekowati (2019:23) tujuan dari pengumpulan data primer adalah untuk keperluan penelitian yang sedang berlangsung, sedangkan data sekunder

untuk keperluan lain. Ditinjau dari proses pengumpulan, data primer lebih sulit dilakukan dari data sekunder.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Menurut Hadi (1990) dalam Supriyanto dan Ekowati (2019:52) observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang fenomena-fenomena yang diselidiki. Fenomena-fenomena ini tidak hanya terbatas pada orang tetapi juga pada obyek alam yang lain.

b. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2010:206) metode dokumentasi merupakan metode mencari data mengenai hal-hal yang berupa buku, catatan, transkrip, surat kabar, prasasti, majalah, notulen rapat, agenda serta foto-foto kegiatan. Metode ini digunakan untuk melengkapi data dari hasil pengamatan atau observasi.

c. Kuesioner

Menurut Supriyanto dan Ekowati (2019:26) kuesioner merupakan proses memperoleh data melalui sekumpulan pertanyaan-pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang efektif dan efisien dapat membantu peneliti untuk mengerti dan mengetahui variabel yang akan diukur dan diteliti secara pasti sesuai dengan narasumber.

Dalam penelitian ini akan menggunakan skala likert yang akan diisi oleh responden melalui beberapa pertanyaan dalam kuisisioner. Kemudian setiap responden akan mengisi beberapa pertanyaan yang ada di kuisisioner. Untuk skala pengukurannya adalah :

Tabel 3.1. Skor Penilaian Skala *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2013:93)

d. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui instrumen yang digunakan dalam memperoleh data penelitian dapat digunakan atau tidak.

$$R = \alpha = R = \frac{N}{N-1} \left(\frac{S^2(1 - \sum S_i^2)}{s^2} \right)$$

Sugiyono (2013) mengungkapkan bahwa valid atau sahnya suatu data berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji ini akan digunakan untuk menguji data kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian. Uji validitas menggunakan rumus korelasi *pearson product moment*:

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan untuk pertanyaan variabel

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan untuk pertanyaan variabel y

2. Uji Reliabilitas

Saat menguji suatu data agar dapat data yang dapat dipercaya maka diperlukan uji realibilitas. Sebuah instrumen pengukur data yang telah dihasilkan terpercaya atau reliable secara konsisten tentu dapat menampilkan hasil sama setiap akan dilakukan pengukuran. Menurut Sugiyono (2013) Reabilitas adalah suatu derajat konsistensi atau keajegan data interval pada waktu tertentu. Jadi kesimpulannya bahwa realibilitas adalah karakteristik yang dapat berkaitan dengan ketelitian, keakuratan dan kekonsistenan.

Lalu pada penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach* (α) ketika melakukan pengujian realibilitas dalam kuesioner. Agar dapat mengetahui suatu alat ukur reliabel atau tidak dapat dilakukan uji dengan menggunakan rumus berikut:

$$R = \alpha = R = \frac{N}{N-1} \left(\frac{S^2(1 - \sum S_i^2)}{s^2} \right)$$

Keterangan:

A = Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

N = Banyaknya butir pertanyaan

S^2 = Varians skor keseluruhan

S_i^2 = Varians item masing-masing

Suatu variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar $> 0,60$. Sebaliknya jika suatu variabel *Alpha Cronbach* memiliki nilai $< 0,60$ maka dapat dikatakan jika variabel tersebut tidak reliabel.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item
1.	Kompensasi	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sumber: Sedarmayanti, 2013:239	a. Gaji	1. Gaji yang diberikan memenuhi kebutuhan pokok 2. Kesesuaian gaji dengan jabatan dan tugas
			b. Tunjangan	3. Kemudahan dalam mendapatkan tunjangan 4. Kesesuaian tunjangan yang diberikan dengan jenis pekerjaan
			c. Insentif atau bonus	5. Insentif yang diberikan sesuai dengan jabatan dan pekerjaan 6. Insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan
			d. Fasilitas	7. Karyawan memiliki rasa nyaman terhadap fasilitas yang diberikan 8. Fasilitas yang diberikan mendukung dan menunjang tugas dari karyawan
			Sumber : Singodimedjo dalam Sutrisno, 2009: 183- 184	
2.	Motivasi	Motivasi adalah pemberian daya	a. Kebutuhan fisiologis	9. Dapat memenuhi kebutuhan hidup

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item
		<p>untuk penggerak yang menghasilkan gairah kerja dari seseorang yang membuat mereka mau untuk bekerja sama secara terintegrasi dan efektif dengan menggunakan segala daya upaya untuk meraih kepuasan.</p> <p>Sumber: Hasibuan, 2016:141</p>		<p>seperti makan dan minum</p> <p>10. Dapat memenuhi kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup secara fisik seperti pemberian fasilitas dan tunjangan</p>
			b. Kebutuhan rasa aman	<p>11. Aturan koperasi dapat memberikan keamanan yang terlindung dari bahaya</p> <p>12. Karyawan merasa terjamin dengan adanya jaminan pensiun yang sesuai dengan standar</p>
			c. Kebutuhan sosial	<p>13. Hubungan antar rekan kerja berjalan baik dengan pimpinan dan karyawan</p> <p>14. Koperasi memberikan kesempatan pada karyawan untuk berinteraksi dengan karyawan lain</p>
			d. Kebutuhan penghargaan dan pengakuan	<p>15. Pimpinan memberikan apresiasi terhadap hasil kinerja karyawan yang memuaskan</p> <p>16. Hasil kerja karyawan dapat dihargai dengan benar oleh koperasi dan dijadikan contoh untuk karyawan lain</p>

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item
			e. Kebutuhan aktualisasi diri	17. Pimpinan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk <i>upgrade</i> kemampuan karyawan 18. Merasa senang apabila mendapat masukan dari pimpinan dan karyawan lain
			Sumber : Hasibuan, 2016:154	
3.	Organizational Citizenship Behavior	Organizational Citizenship Behaviour adalah suatu kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran pekerja di tempat kerja dan dapat penghargaan oleh perolehan kinerja tugas. Sumber: Organ dan Padsakoff, 2006:40	a. Altruism	19. Memberikan bantuan rekan kerja 20. Bersedia meluangkan waktu membantu orang lain
			b. Civic Virtue	21. Melakukan sesuatu demi menjaga citra dan meningkatkan nama baik koperasi 22. Menghadiri setiap kegiatan untuk perkembangan kemajuan koperasi
			c. Conscientousness	23. Mematuhi peraturan dan prosedur 24. Mengangkat panggilan dan memberi balasan terhadap permintaan informasi segera
			d. Courtesy	25. Memberikan saran membangun kepada karyawan lain 26. Menunjukkan kepedulian dan perhatian terhadap karyawan lain

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item
			e. Sportmanship	27. Menghindari perilaku yang merugikan 28. Tidak mengeluh tentang pekerjaan
			Sumber: Organ dan Padsakoff, 2006:40	
4.	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat pencapaian suatu kegiatan atau program maupun kebijakan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang tertuang melalui perencanaan strategis dalam organisasi tersebut. Sumber: Moenheriono, 2012:95	a. Kualitas Kerja	29. Selalu bekerja sesuai prosedur 30. Tingkat kerapian dan ketelitian
			b. Kuantitas Kerja	31. Pekerjaan sesuai standar 32. Beban kerja sesuai
			c. Ketetapan Kerja	33. Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu 34. Tidak menunda pekerjaan
			d. Efektivitas Kerja	35. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan waktu yang tepat 36. Dapat bekerja dengan konsentrasi yang baik
			e. Kemandirian	37. Sanggup bekerja menyelesaikan tugas dengan mandiri 38. Berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab
			Sumber : Kasmir (2016: 208)	

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Uji Asumsi

Uji Asumsi dipergunakan untuk mengetahui adanya multikolinieritas, normalitas residual, dan heterokedastis pada model regresi. Penelitian yang

menggunakan model regresi linear dapat dikatakan baik jika telah memenuhi beberapa uji asumsi seperti:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melakukan pengujian apakah hasil nilai residual dari regresi terdistribukan secara normal. Pengujian ini dilakukan dengan melakukan penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot untuk dasar pengambilan keputusan. Jika titik tersebar sekitar garis dan telah mengikuti garis maka nilai residual tersebut normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan varian residual yang berbeda dengan semua pengamatan dalam model regresi. Pengujian metode ini menggunakan metode grafik dengan melihat olah titik pada grafik regresi. Adapun dasar kriteria dalam pengambilan keputusan pada uji Heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika terdapat pola tertentu seperti titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika terdapat pola yang tidak jelas seperti titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah suatu model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Namun jika terjadi korelasi diantara variabel independen maka terdapat problem (multikolinieritas). Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui apakah ada problem multikolinieritas maka dapat dilakukan dengan melihat melalui nilai *variance inflation factor* serta besaran korelasi antar variabel independen.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Uji linieritas dapat dilakukan dengan menggunakan *deviation from linearity*. Jika nilai sig atau signifikansi pada *deviation from linearity* $> 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah linier. (Supriyanto dan Ekowati, 2019: 36)

3.8.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh diantara dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan adanya hubungan suatu fungsi atau hubungan diantara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam analisis regresi linier berganda terdapat satu variabel terikat yang mempengaruhi lebih dari satu variabel bebas. Adapun model persamaan analisis regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Sumber: Supriyanto dan Ekowati (2019: 36)

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = nilai koefisien regresi
- X1 = Kompensasi
- X2 = Motivasi
- X3 = *Organizational Citizenship Behaviour*

Agar dapat mengetahui ketepatan fungsi regresi dapat menggunakan 3 indikator yaitu: uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi.

a. Uji parsial (uji t)

Dalam menguji untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang digunakan dalam penelitian. Uji parsial ini menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2013:250)

Keterangan :

- T = distribusi t
- r = koefisien korelasi parsial
- r² = koefisien determinasi
- n = jumlah data

Untuk melakukan pengambilan keputusan yang akan dilakukan akan didasarkan dengan perbandingan dari nilai t hitung masing-masing dengan

koefisien t tabel dengan memiliki tingkat signifikansi sebesar 5 % atau 0,05 yang akan dilakukan dengan dua cara.

Pertama, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau tingkat probabilitas lebih kecil daripada tingkat signifikansi atau $sig < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis tidak ditolak. Hal ini memiliki arti bahwa variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kedua, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau tingkat probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi atau $sig > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji simultan (uji F)

Uji simultan F ini adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur apakah suatu variabel dependen secara bersama-sama atau simultan dapat memengaruhi suatu variabel dependen. Sedangkan pengujian ini diuji dengan cara melakukan perbandingan antara tingkat signifikansi F dari hasil suatu pengujian variabel dengan nilai signifikansi yang digunakan. Uji ini dapat diukur dengan menggunakan rumus:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2013:257)

Keterangan :

- F = F Hitung
- R = koefisien determinasi
- k = jumlah variabel independen
- n = jumlah anggota data

Maka kriteria pengujiannya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau tingkat probabilitas lebih kecil daripada tingkat signifikansi atau $sig < 0,05$. Jadi berarti variabel independen secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap suatu variabel dependen.

Lalu jika suatu $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau tingkat probabilitas lebih besar daripada tingkat signifikansi atau $sig > 0,05$. Maka hal ini memiliki arti bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mempunyai tujuan untuk mengukur seberapa kemampuan dalam menerangkan variabel dependen. Koefisien nilai yang dimiliki oleh koefisien determinasi antara nol sampai satu. Nilai yang kecil dapat memiliki arti kemampuan variabel-variabel dalam menjelaskan variabel dependen memiliki kemampuan yang terbatas. Bila model regresi diaplikasikan dan diestimasi dengan baik, makin tinggi nilai R^2 maka makin besar kekuatan penjelas dari persamaan regresi. Jika suatu nilai mendekati angka satu maka variabel independen tersebut memberikan hampir semua informasi yang akan digunakan agar dapat memprediksi variasi variabel dependen. (Supriyanto dan Ekowati, 2019: 66)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Koperasi Unit Desa Gondanglegi yang terletak di Jl. Pangeran Diponegoro No 89, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang. Pada Tahun 1978 KUD Gondanglegi berdiri dikarenakan pemerintah telah menetapkan peraturan bahwa beberapa koperasi yang berada di kecamatan Gondanglegi yang pada saat itu telah membawahi 24 Desa. Koperasi yang ada di Gondanglegi pada saat itu diantaranya adalah PETERMAS, PUD, PRIMKUPAT dan sebagainya. Kemudian beberapa koperasi tersebut dilebur menjadi satu menjadi Koperasi Unit Desa Raga Separaih. (kudgondanglegi.blogspot.com, 2018)

Kemudian pada tahun 1988 beberapa anggota menyampaikan pendapat bahwa sebaiknya untuk diubah menjadi KUD Gondanglegi. Dalam perkembangannya saat ini KUD Gondanglegi telah memiliki modal sendiri mencapai Rp. 10.958.148.630 dengan jumlah anggota 687 orang. (kudgondanglegi.blogspot.com, 2018)

KUD Gondanglegi memiliki peran dalam meningkatkan program pemberdayaan ekonomi yang memiliki berbasis kerakyatan. Terlebih khusus kalangan usaha mikro, kecil, dan menengah dengan memiliki landasan semangat yang kuat untuk mendorong kehidupan masyarakat. (kudgondanglegi.blogspot.com, 2018)

KUD Gondanglegi adalah Badan Usaha yang memiliki kegiatan usaha mengarah pada bidang yang berkaitan langsung dengan kepentingan anggota maupun calon anggota baik untuk menunjang usaha dan kesejahteraan. Dalam melayani kebutuhan anggotanya, KUD Gondanglegi mengelola unit usaha yang pada saat ini terdiri dari unit ternak, unit pakan, unit tr-kemitraan, unit layanan umum, unit layanan terpadu, unit pangan, unit sarana, dan unit perdagangan. (kudgondanglegi.blogspot.com, 2018)

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

A. Visi Perusahaan

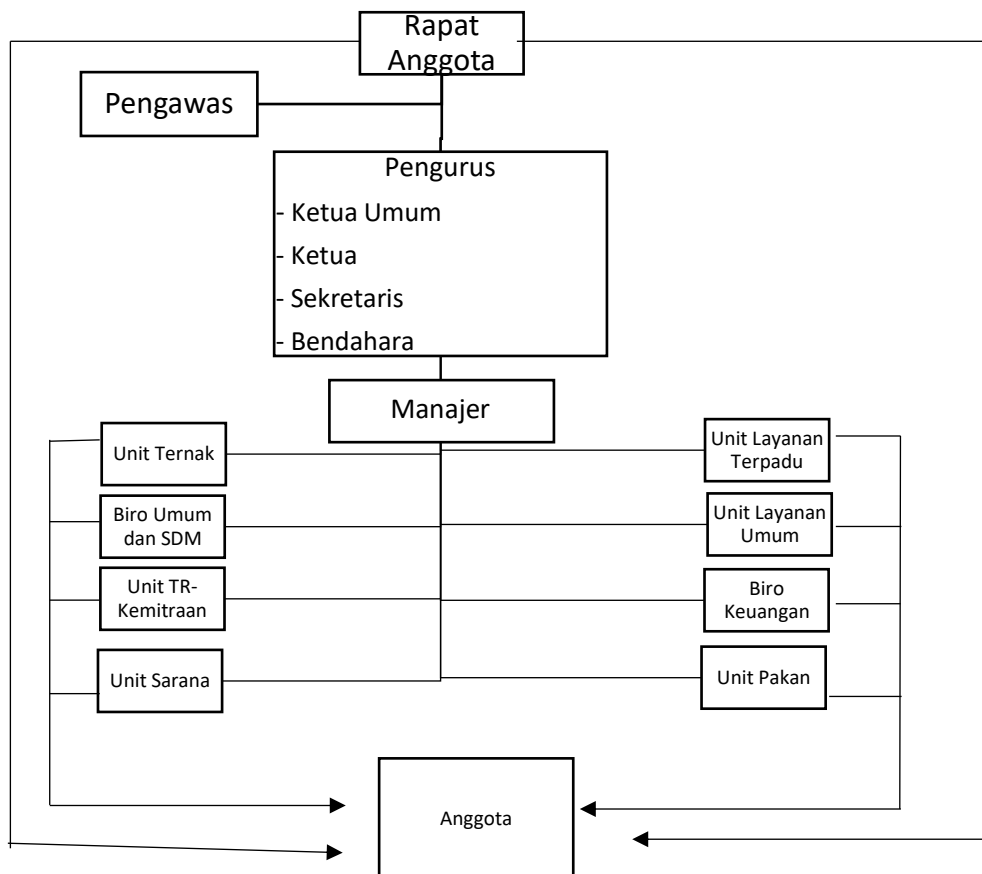
Terwujudnya KUD Gondanglegi yang mampu meningkatkan kesejahteraan di dukung pengelolaan yang baik, mandiri dan berkelanjutan.

B. Misi Perusahaan

1. Meningkatkan tata kelola yang baik dan akuntabel
2. Meningkatkan partisipasi aktif anggota
3. Mengoptimalkan sumberdaya yang ada untuk meningkatkan usaha koperasi
4. Meningkatkan pelayanan sarana dan prasarana kebutuhan anggota
5. Meningkatkan permodalan berbasis simpanan suka rela anggota
6. Mengembangkan unit usaha lain yang menunjang usaha inti koperasi
7. Menjalin kerjasama usaha yang saling menguntungkan dalam rangka pengembangan koperasi

4.1.3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Koperasi



4.2. Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1. Deskripsi Karakteristik Narasumber

Peneliti melakukan pembagian karakteristik narasumber menjadi beberapa karakteristik diantaranya adalah gender, umur, dan lama bekerja. Dalam penelitian ini terdapat 40 sampel yang digunakan. Untuk hasil penelitian hasil dari analisis karakteristik narasumber telah dicantumkan secara lengkap pada lampiran.

4.2.2. Deskripsi Narasumber Berdasarkan Gender

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Narasumber Berdasarkan Gender

No	Gender	Jumlah Narasumber	%
1	Laki-laki	27	67,5
2	Perempuan	13	32,5
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan keterangan pada data Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sejumlah 27 orang atau 67,5 % dan karyawan perempuan sejumlah 13 atau 32,5 %. Dari hasil data tersebut dapat dinyatakan bahwa bahwa karyawan laki-laki lebih dominan jika dibandingkan dengan karyawan perempuan.

4.2.3. Deskripsi Narasumber Berdasarkan Umur

Deskripsi narasumber berdasarkan umur karyawan telah dipaparkan pada table dibawah berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Narasumber Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Narasumber	%
1	20-35 Tahun	22	55
2	36-45 Tahun	14	35
3	> 45 Tahun	4	10
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan keterangan pada data Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karyawan dengan umur 20-35 tahun berjumlah 22 orang dengan persentase 55 % sedangkan karyawan dengan umur 36-45 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 35 % lalu karyawan dengan umur diatas 45 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 10 %.

4.2.4. Deskripsi Narasumber Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi narasumber berdasarkan lama bekerja telah dipaparkan pada table dibawah berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Narasumber Berdasarkan Lama Bekerja

No	Umur	Jumlah Narasumber	%
1	<1 Tahun	8	20
2	1-3 Tahun	14	35
3	4-6 Tahun	11	27.5
4	> 6 Tahun	7	17.5
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data yang telah diperoleh pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karyawan dengan lama bekerja <1 tahun sebesar 8 orang atau 20 % sedangkan karyawan dengan lama bekerja 1-3 tahun berjumlah 14 orang atau 35 % lalu untuk karyawan dengan lama bekerja 4-6 tahun berjumlah 11 orang atau 27.5 % kemudian karyawan dengan lama bekerja >6 tahun berjumlah 7 orang atau sebesar 17.5 %. Dapat disimpulkan bahwa kelompok karyawan dengan lama bekerja 1-3 tahun sebagai kelompok yang dominan.

4.2.5. Deskripsi Jawaban Narasumber

Setelah melakukan penelitian dan mendapatkan jawaban dari narasumber melalui kuesioner yang telah dibagikan. Kemudian jawaban yang telah diperoleh terkait variable independen yaitu Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Organizational Citizenship Behavior (X3) serta variable dependen Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi jawaban narasumber telah ditunjukkan pada penjelasan dibawah:

4.2.5.1 Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Variabel Kompensasi (X1)

Item	Frekuensi Narasumber					T	Presentase Narasumber					T	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	0	2	0	16	22	40	0	5	0	40	55	100	4.45
X1.2	0	4	0	18	18	40	0	10	0	45	45	100	4.25
X1.3	0	3	0	17	20	40	0	7.5	0	42.5	50	100	4.35
X1.4	0	3	0	19	18	40	0	7.5	0	47.5	45	100	4.3
X1.5	0	5	0	17	18	40	0	12.5	0	42.5	45	100	4.2
X1.6	0	5	0	17	18	40	0	12.5	0	42.5	45	100	4.2
X1.7	0	2	0	19	19	40	0	5	0	47.5	47.5	100	4.375
X1.8	0	1	2	15	22	40	0	2.5	5	37.5	55	100	4.45

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data dari Tabel 4.4 dapat dinyatakan bahwa dari jawaban 40 narasumber yang berjumlah 320 yang terdiri dari 8 pertanyaan. Sebagian besar jawaban dari yang telah disebarikan adalah sangat setuju dan setuju. Dimana presentase jawaban tertinggi bernilai 47.5 % dan yang terendah bernilai 2.5 %.

4.2.5.2 Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Variabel Motivasi (X2)

Item	Frekuensi Narasumber					T	Presentase Narasumber					T	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X2.1	0	5	1	18	16	40	0	12.5	2.5	45	40	100	4.125
X2.2	0	0	3	16	21	40	0	0	7.5	40	52.5	100	4.45
X2.3	0	5	3	14	18	40	0	12.5	7.5	35	45	100	4.125
X2.4	0	16	2	11	11	40	0	40	5	27.5	27.5	100	3.425
X2.5	0	0	3	13	24	40	0	0	7.5	32.5	60	100	4.525
X2.6	0	4	0	20	16	40	0	10	0	50	40	100	4.2
X2.7	0	0	0	10	30	40	0	0	0	25	75	100	4.75
X2.8	0	1	2	16	21	40	0	2.5	5	40	52.5	100	4.425
X2.9	0	0	1	20	19	40	0	0	2.5	50	47.5	100	4.45
X2.10	0	0	2	17	21	40	0	0	5	42.5	52.5	100	4.475

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data dari Tabel 4.5 dapat dinyatakan bahwa dari 40 jawaban narasumber yang berjumlah 400 yang terdiri 10 pertanyaan. Sebagian besar jawaban dari yang telah disebarikan adalah sangat setuju dan setuju. Dimana presentase jawaban tertinggi bernilai 60 % dan yang terendah bernilai 2.5 %.

4.2.4.3 Variabel Organizational Citizenship Behavior (X3)

Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Variabel Organizational Citizenship Behavior (X3)

Item	Frekuensi Narasumber					T	Presentase Narasumber					T	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X3.1	0	3	2	14	21	40	0	7.5	5	35	52.5	100	4.075
X3.2	0	0	2	20	18	40	0	0	5	50	45	100	4.525
X3.3	0	2	2	18	18	40	0	5	5	45	45	100	4.55
X3.4	0	9	1	11	19	40	0	22.5	2.5	27.5	47.5	100	4.525
X3.5	0	1	0	15	24	40	0	2.5	0	37.5	60	100	4.4
X3.6	0	3	3	19	15	40	0	7.5	7.5	47.5	37.5	100	4.35
X3.7	0	0	3	6	31	40	0	0	7.5	15	77.5	100	4.5
X3.8	0	0	1	16	23	40	0	0	2.5	40	57.5	100	4.15
X3.9	0	1	1	25	13	40	0	2.5	2.5	62.5	32.5	100	4.3
X3.10	0	1	1	18	20	40	0	2.5	2.5	45	50	100	4.625

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data dari Tabel 4.6 dapat dinyatakan bahwa dari jawaban 40 narasumber yang berjumlah 400 yang terdiri dari 10 pertanyaan. Sebagian besar jawaban dari yang telah disebarakan adalah sangat setuju dan setuju. Dimana presentase jawaban tertinggi bernilai 62.5 % dan yang terendah bernilai 2.5 %.

4.2.4.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Frekuensi Narasumber					T	Presentase Narasumber					T	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y1.1	4	0	0	21	15	40	10	0	0	52.5	37.5	100	4.075
Y1.2	0	0	1	17	22	40	0	0	2.5	42.5	55	100	4.525
Y1.3	0	0	1	16	23	40	0	0	2.5	40	57.5	100	4.55
Y1.4	0	1	4	8	27	40	0	2.5	10	20	67.5	100	4.525
Y1.5	0	0	1	22	17	40	0	0	2.5	55	42.5	100	4.4
Y1.6	0	0	0	26	14	40	0	0	0	65	35	100	4.35
Y1.7	0	0	0	18	22	40	0	0	0	45	55	100	4.5
Y1.8	0	5	0	19	16	40	0	12.5	0	47.5	40	100	4.15
Y1.9	0	0	1	23	16	40	0	0	2.5	57.5	40	100	4.3
Y1.10	0	0	0	15	25	40	0	0	0	37.5	62.5	100	4.625

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data dari Tabel 4.7 dapat dinyatakan bahwa dari total jawaban 40 narasumber yang berjumlah 400 yang terdiri dari 10 pertanyaan. Sebagian besar jawaban dari yang telah disebarakan adalah sangat setuju dan setuju. Dimana presentase jawaban tertinggi bernilai 65 % dan yang terendah bernilai 2.5 %.

4.2.6. Uji Instrumen Data

4.2.5.1 Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana data yang telah didapatkan terkumpul tidak menyimpang dari variable yang telah diteliti.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Correlation	Sig.	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,414	0,008	Valid
	X1.2	0,415	0,008	Valid
	X1.3	0,376	0,017	Valid
	X1.4	0,348	0,028	Valid
	X1.5	0,525	0,000	Valid
	X1.6	0,338	0,033	Valid
	X1.7	0,429	0,006	Valid
	X1.8	0,368	0,019	Valid
Motivasi	X1.1	0,744	0,000	Valid
	X1.2	0,348	0,028	Valid
	X1.3	0,619	0,000	Valid
	X1.4	0,725	0,000	Valid
	X1.5	0,431	0,005	Valid
	X1.6	0,687	0,000	Valid
	X1.7	0,333	0,036	Valid
	X1.8	0,328	0,039	Valid
	X1.9	0,370	0,019	Valid
	X1.10	0,609	0,000	Valid
Organizational Citizenship Behavior	X1.1	0,606	0,000	Valid
	X1.2	0,702	0,000	Valid
	X1.3	0,478	0,002	Valid
	X1.4	0,507	0,001	Valid
	X1.5	0,562	0,000	Valid
	X1.6	0,718	0,000	Valid
	X1.7	0,517	0,001	Valid
	X1.8	0,649	0,000	Valid
	X1.9	0,656	0,000	Valid
	X1.10	0,817	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	X1.1	0,834	0,000	Valid
	X1.2	0,723	0,000	Valid
	X1.3	0,667	0,000	Valid
	X1.4	0,545	0,000	Valid
	X1.5	0,754	0,000	Valid
	X1.6	0,819	0,000	Valid
	X1.7	0,742	0,000	Valid
	X1.8	0,732	0,000	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Correlation	Sig.	Keterangan
	X1.9	0,667	0,000	Valid
	X1.10	0,621	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 telah diketahui bahwa seluruh indicator data pada table telah sesuai dari nilai koefisien korelasi $> 0,3$ dan nilai sig $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item-item pertanyaan telah valid dan layak digunakan.

4.2.5.2 Uji Realibilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas Instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standard Nilai	Keterangan
Kompensasi	0,857	0,60	Reliabel
Motivasi	0,722	0,60	Reliabel
OCB	0,796	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,873	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

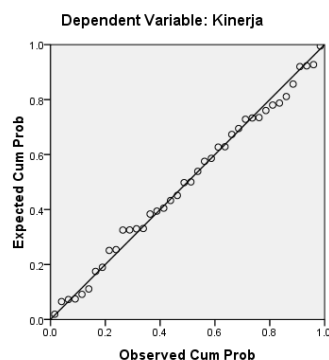
Berdasarkan data pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variable kompensasi sebesar 0,857, motivasi sebesar 0,722, OCB sebesar 0,796, dan kinerja sebesar 0,873 dapat dilihat semua nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian tersebut telah reliabel dan telah memenuhi uji realibilitas.

4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dalam menguji normalitas menggunakan analisis grafik (normal P-P plot) dan one sample Kolmogorov-Smirnov Test. Dapat dilihat hasil uji dalam grafik normal probability plot ditunjukkan bahwa titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal serta membentuk pola linier, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kompensasi	Motivasi	OCB	Kinerja
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	34.58	42.95	43.65	44.00
	Std. Deviation	2.697	4.308	4.555	4.799
Most Extreme Differences	Absolute	.166	.105	.157	.183
	Positive	.099	.072	.157	.183
	Negative	-.166	-.105	-.155	-.169
Kolmogorov-Smirnov Z		1.047	.662	.991	1.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.223	.774	.279	.139
a. Test distribution is Normal.					

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

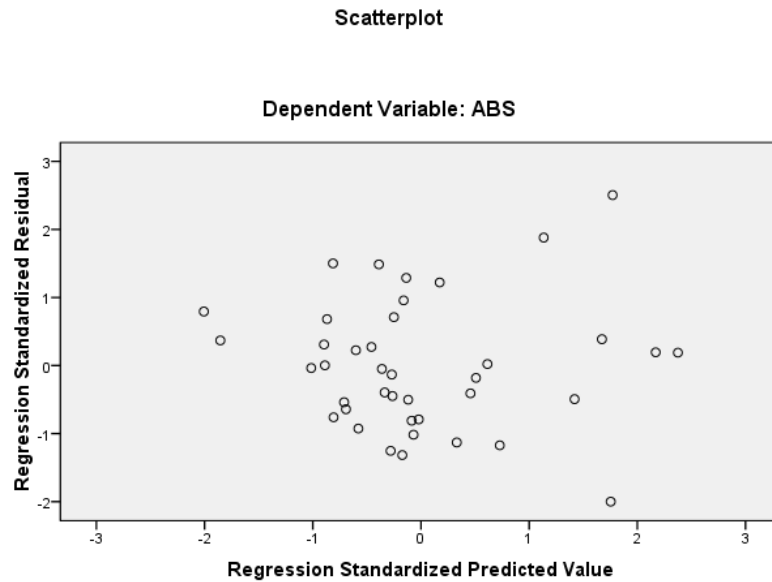
Cara yang kedua menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov Test. Asumsi normalitas dapat dikatakan telah terpenuhi jika hasil Asymp. Sig > 0,05 Pada Tabel 4.10 telah menunjukkan bahwa uji normalitas one sample Kolmogorov-Smirnov Test telah terpenuhi dikarenakan semua variable menunjukkan nilai > 0,05 jadi dapat disimpulkan semua variable dapat memenuhi uji normalitas.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut heterokedastisitas. Jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain tetap maka terjadi homokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Supriyanto dan Ekowati, 2015:72).

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji scatterplot dan uji rank spearman. Berikut hasil uji heteroskedastisitas scatterplot.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Gambar 4.3 yang menunjukkan hasil uji scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji scatterplot ini juga diperkuat dengan hasil dari uji rank spearman.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Rank Spearman

			Correlations			
			Unstandardized Residual	Kompensasi	Motivasi	OCB
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.043	-.072	-.018
		Sig. (2-tailed)	.	.793	.657	.915
		N	40	40	40	40
	Kompensasi	Correlation Coefficient	-.043	1.000	.402*	.452**
		Sig. (2-tailed)	.793	.	.010	.003
		N	40	40	40	40
	Motivasi	Correlation Coefficient	-.072	.402*	1.000	.646**
		Sig. (2-tailed)	.657	.010	.	.000
		N	40	40	40	40
	OCB	Correlation Coefficient	-.018	.452**	.646**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.915	.003	.000	.
		N	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

			Unstandardized Residual	Kompensasi	Motivasi	OCB
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.043	-.072	-.018
		Sig. (2-tailed)	.	.793	.657	.915
		N	40	40	40	40
	Kompensasi	Correlation Coefficient	-.043	1.000	.402*	.452**
		Sig. (2-tailed)	.793	.	.010	.003
		N	40	40	40	40
	Motivasi	Correlation Coefficient	-.072	.402*	1.000	.646**
		Sig. (2-tailed)	.657	.010	.	.000
		N	40	40	40	40
	OCB	Correlation Coefficient	-.018	.452**	.646**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.915	.003	.000	.
		N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas Rank-Spearman pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Spearman's Rho dari semua variable independent yang ada diantaranya nilai sig. kompensasi adalah 0,793, motivasi 0,657 dan OCB 0,915. Dapat diketahui bahwa nilai sig Spearman's Rho semua variable > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Multikolonieritas

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.793	2.622		.684	.499		
	Kompensasi	.185	.077	.395	2.400	.022	.795	1.258
	Motivasi	.127	.059	.432	2.149	.038	.533	1.878
	OCB	-.026	.053	-.092	-.478	.635	.585	1.710

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Dapat dilihat pada Tabel 4.12 bahwa hasil uji multikolonieritas memiliki nilai *tolerance* yang menunjukkan nilai 0,795 untuk kompensasi lalu 0,533 untuk

motivasi dan 0,585 untuk OCB dimana semua nilai tolerance tersebut $> 0,1$. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing 1,258 untuk kompensasi kemudian 1,878 untuk motivasi dan 1,710 untuk OCB dapat diketahui perolehan nilai semua variable independen memiliki nilai VIF kurang lebih dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoloniaritas.

4.3.4 Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak. Untuk mengetahui uji linieritas dapat menggunakan deviation from linearity. Berikut hasil dari uji linieritas:

Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas 1

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	156.730	10	15.673	.613	.790
		Linearity	97.105	1	97.105	3.799	.061
		Deviation from Linearity	59.625	9	6.625	.259	.981
	Within Groups		741.270	29	25.561		
Total			898.000	39			

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas 2

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	614.917	14	43.923	3.879	.002
		Linearity	517.397	1	517.397	45.693	.000
		Deviation from Linearity	97.519	13	7.501	.662	.779
	Within Groups		283.083	25	11.323		
Total			898.000	39			

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas 3

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * OCB	Between Groups	(Combined)	834.575	12	69.548	29.607	.000
		Linearity	641.152	1	641.152	272.938	.002
		Deviation from Linearity	193.423	11	17.584	7.485	.067
	Within Groups		63.425	27	2.349		
Total			898.000	39			

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Dari ketiga uji linieritas yang telah pada Tabel 4.13, Tabel 4.14, Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai sig > nilai alpha, yaitu $0,986 > 0,05$; $0,779 > 0,05$; $0,067 > 0,05$. Dapat diketahui bahwa semua hasil uji linieritas nilai sig > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variable independen dan dependen.

4.4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

4.4.1 Hasil Uji Parsial (Uji-Ttest)

Tabel 4.16 Hasil Uji-T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.793	2.622		.684	.499		
	Kompensasi	.185	.077	.395	2.400	.022	.795	1.258
	Motivasi	.127	.059	.432	2.149	.038	.533	1.878
	OCB	-.026	.053	-.092	-.478	.635	.585	1.710

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.16 dapat diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 1,793 + 0,185 + 0,127 + (-0,026)$$

Dari model persamaan regresi diatas dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam table konstanta sebesar 1,793 yang mengandung arti jika variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), dan OCB (X3) adalah 0, maka kinerja karyawan akan menghasilkan nilai sebesar 1,793 dengan asumsi variable lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,185 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satu poin kompensasi (X1) maka meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,185.
3. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,127 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satu poin motivasi (X2) maka meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,127.
4. Koefisien regresi variabel OCB (X3) sebesar -0,026 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satu poin OCB (X3) maka meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar -0,026.

Dapat diambil kesimpulan bahwa untuk uji T apabila nilai sig. < 0,05 maka variabel dinyatakan positif berpengaruh terhadap variable *dependent* sehingga hipotesis dapat diterima.

1. Pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan

Pada tabel 4.17 dapat diperoleh hasil t hitung variable kompensasi sebesar 2,400 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,692 sehingga dapat diketahui bahwa t hitung > t table yaitu $2,400 > 1,692$ dengan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Gondanglegi.

2. Pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan

Pada tabel 4.17 dapat diperoleh hasil t hitung variable motivasi sebesar 2,149 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,692 sehingga dapat diketahui bahwa t hitung > t table yaitu $2,149 > 1,692$ dengan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Gondanglegi.

3. Pengaruh variabel OCB (X3) terhadap kinerja karyawan

Pada tabel 4.17 dapat diperoleh hasil t hitung variable Organizational Citizenship Behavior sebesar -0,478 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,692 sehingga dapat diketahui bahwa t hitung > t table yaitu $-0,478 < 1,692$ dengan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,638 > 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa

variable Organizational Citizenship Behavior berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Gondanglegi.

4.4.2 Hasil Uji Simultan (Uji-Ftest)

Tabel 4.17 Hasil Uji-F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.055	3	4.685	3.477	.026 ^a
	Residual	48.503	36	1.347		
	Total	62.558	39			

a. Predictors: (Constant), OCB, Kompensasi , Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.17 dapat diperoleh nilai dari F hitung yang diketahui adalah 3,477 sedangkan nilai f table dengan DF1 = 3 dan DF2 = 40-3-1= 36 yang diperoleh sebesar 2,866. Maka f hitung 3,477 > f table 2,866 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,026 < 0,05 maka dapat diketahui dari hasil uji F untuk variable kinerja karyawan bahwa variabel kompensasi (X1), variabel motivasi (X2), variable OCB (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

4.4.3 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.901 ^a	.811	.796	2.169	.811	3.477	3	36	.026 ^a

a. Predictors: (Constant), OCB, Kompensasi , Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Dari Tabel 4.18 dapat diketahui nilai dari Adjusted R Square sebesar 0,796 atau 79,6 % yang memiliki arti yaitu variable kinerja dapat dijelaskan sebesar 79,6 % oleh variable kompensasi, motivasi, dan OCB.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari perhitungan dari uji t pada variable kompensasi sebesar 2,400 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,692 sehingga dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,400 > 1,692$ dengan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Gondanglegi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasibuan (2016:117) yang telah mengungkapkan bahwa kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya sehingga karyawan mengetahui besarnya kompensasi yang akan diterima. Kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarga. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, status dan pemenuhan kebutuhan juga akan semakin tinggi dengan demikian kinerjanya dan kepuasan kerjanya semakin baik. Disinilah pentingnya kompensasi bagi karyawan.

Menurut Sutrisno (2016:189) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga kinerja karyawan merosot. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanulitta (2018), Sakinah (2019), Yuningsih, Harini, dan Rifky (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aromega, Kojo, dan Lengkong (2019), Sultan (2021), dan Dinda,

dkk (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2011:348) kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Pandangan islam terkait kompensasi terdapat di dalam surat An-Nahl ayat 97 sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kehidupan yang baik dan dan sesungguhnya Kami akan memberikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari pada apa yang telah mereka kerjakan.”

Quraish shihab menafsirkan ayat ini dalam kitab Tafsir Al-Misbah (2002: 342) menjelaskan bahwa barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, dalam keadaan beriman yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih maka sesungguhnya pasti akan kami berikan balasan kepadanya masing-masing semua di dunia dan di akhirat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan.

4.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari perhitungan dari uji t pada variable motivasi sebesar 2,149 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,692 sehingga dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $2,149 > 1,692$ dengan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Gondanglegi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasibuan (2016:141) mengungkapkan bahwa pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan

pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Sutrisno (2016:111) menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggih rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri (2020), dan Yuningsih, Harini, dan Rifky (2020) Ma'ruf, dan Chair (2020) Dewi, dkk (2022) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018) yang telah menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pandangan islam terkait motivasi terdapat dalam firman Allah pada surat Ar-Ra'd ayat 11 sebagai berikut:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ
مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا
لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَّالٍ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah SWT tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri*”. (Q.S. Ar-Ra'd: 11)

Penafsiran surat Ar-Ra'd ayat 11 menurut Quraish shihab dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah (2002: 568) Allah SWT menugaskan kepada beberapa malaikat untuk mengikuti manusia bergiliran di muka dan di belakangnya. Malaikat menjaga atas perintah Allah. Allah sudah menetapkan bahwa tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka yaitu kondisi kejiwaan atau sisi dalam mereka seperti merubah kesyukuran menjadi kekufuran, ketaatan menjadi kedurhakaan, iman menjadi penyekutuan dan ketika itu Allah akan menjadi kesengsaraan dan seterusnya. Ini adalah satu ketetapan pasti yang berkaitan.

4.5.3 Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari perhitungan dari uji t pada variable Organizational Citizenship Behavior sebesar -0,478 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,692 sehingga dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-0,478 < 1,692$ dengan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,638 > 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa variable Organizational Citizenship Behavior berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Gondanglegi. Maka karyawan KUD yang menerapkan OCB dalam pekerjaannya sehari-hari tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga karyawan KUD yang melakukan pekerjaan melebihi yang seharusnya dikerjakan tidak mempunyai pengaruh yang lebih terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan menurut Organ dan Padsakoff (2006: 40) *Organizational Citizenship Behaviour* adalah suatu kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran pekerja di tempat kerja dan dapat penghargaan oleh perolehan kinerja tugas.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Endratno (2021) yang menyatakan bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam al-Qur'an telah dijelaskan bahwa pahala atau ganjaran yang diperoleh ketika ikhlas hanya mengharap ridho Allah semata. Dalam Q.S An-Nisa' (4:146)

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ
مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: “Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar.” (Q.S An-Nisa':146).

Menurut Diana (2012:143) Dalam ayat tersebut bahwa orang yang ikhlas dalam beramal akan mendapat pahala yang besa.Seseorang yang berperilaku OCB hanya ingin mendapat ridha Allah semata. Perilaku yang suka menolong, berkomunikasi

dengan baik, bekerjasama dan berpartisipasi semuanya muncul dari keinginan untuk berlomba-lomba dalam kebaikan.

4.5.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data hasil dari perhitungan dari uji F dapat diperoleh nilai dari F hitung yang diketahui adalah 3,477 sedangkan nilai f table dengan $DF1 = 3$ dan $DF2 = 40-3-1 = 36$ yang diperoleh sebesar 2,866. Maka $f \text{ hitung } 3,477 > f \text{ table } 2,866$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ maka dapat diketahui dari hasil uji F untuk variable kinerja karyawan bahwa variabel kompensasi (X1), variabel motivasi (X2), variable OCB (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

Wibowo (2011:348) menyatakan kompensasi adalah kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Pengertian motivasi menurut Hasibuan (2016: 141) motivasi merupakan pemberian daya untuk penggerak yang menghasilkan gairah kerja dari seseorang yang membuat mereka mau untuk bekerja sama secara terintegrasi dan efektif dengan menggunakan segala daya upaya untuk meraih kepuasan.

Organizational Citizenship Behavior menurut Organ dan Padsakoff (2006: 40) *Organizational Citizenship Behaviour* adalah suatu kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran pekerja di tempat kerja dan dapat penghargaan oleh perolehan kinerja tugas

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yuningsih dkk (2020) menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Basri (2020) menunjukkan secara simultan motivasi dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dinda dkk (2021) menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian Dewi (2022) menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Allah SWT berfirman dalam surat at-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: ‘bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Penafsiran menurut Quraish shihab dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah (2002: 670) atas surat At-Taubah ayat 105 diatas menekankan makna dari “bekerjalah kamu karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat baik untuk dirimu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”. Dalam sebuah hadits dalam Nu'man kitab Syarah Arbain Nawawi (2015:467) yang menjelaskan tentang kinerja sebagai berikut:

عَنْ عَائِشَةَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: إِنْ اللَّهُ عَزَّ
وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

“*Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas)*”. (HR. Al-Baihaqi dalam Syu'abul Iman No. 5312. Thabrani dalam Mu'jam Al-Awsat No. 897).

Nu'man (2015:459) menjelaskan bahwa dalam melakukan pekerjaan secara sempurna, utuh, cakap, dan profesional adalah perbuatan yang disukai Allah. Penyelesaian pekerjaan dilakukan dengan cara tepat, terarah, dan tuntas dengan baik oleh karyawan maka akan dicintai oleh Allah tentu dengan adanya kinerja sesuai hadits tersebut tentu akan mendapat ridlo dari Allah sehingga pekerjaan akan berjalan lancar dengan hasil yang memuaskan tentu juga akan meningkatkan kinerja kearah yang positif dan lebih baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian sebelumnya didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari perhitungan dari uji t pada variable kompensasi sebesar 2,400 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,692 sehingga dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $2,400 > 1,692$ dengan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Gondanglegi.

2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari perhitungan dari uji t pada variable motivasi sebesar 2,149 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,692 sehingga dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $2,149 > 1,692$ dengan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Gondanglegi.

3. Organizational Citizenship Behavior secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari perhitungan dari uji t pada variable Organizational Citizenship Behavior sebesar -0,478 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,692 sehingga dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $-0,478 < 1,692$ dengan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,638 > 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa variable Organizational Citizenship Behavior berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Gondanglegi. Maka karyawan KUD yang menerapkan OCB dalam pekerjaannya sehari-hari tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga karyawan KUD yang melakukan pekerjaan melebihi yang seharusnya dikerjakan tidak mempunyai pengaruh yang lebih terhadap kinerja karyawan.

4. Kompensasi, Motivasi, dan Organizational Citizenship Behavior secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data hasil dari perhitungan dari uji F dapat diperoleh nilai dari F hitung yang diketahui adalah 3,477 sedangkan nilai f table dengan $DF1 = 3$ dan $DF2 = 40-3-1 = 36$ yang diperoleh sebesar 2,866. Maka $f \text{ hitung } 3,477 > f \text{ table } 2,866$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ maka dapat diketahui dari hasil uji F untuk variable kinerja karyawan bahwa variabel kompensasi (X1), variabel motivasi (X2), variable OCB (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan maka terdapat saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Koperasi Unit Desa Gondanglegi

Diharapkan hasil penelitian ini mampu dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa Gondanglegi.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Saran untuk peneliti lain selanjutnya adalah diharapkan peneliti lain mampu untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variable yang lain dalam penelitiannya dan menggunakan alat penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2018. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Vol. 1 No 1 (2018) Oktober*. [jvhttps://doi.org/10.33752/bima.v1i1.21](https://doi.org/10.33752/bima.v1i1.21)
- Anwar dan Ahmadi (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Manajerial dan Kewirausahaan V*. <https://ejournal.stieipwija.ac.id/index.php/prc>.
- Aromega, Kojo, dan Lengkong. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 741 – 750*
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Basri. 2020. Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng – Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Vol 1, No. 1, Maret 2020*. <https://doi.org/10.37012/ileka.v1i1.145>.
- Dewi, dkk. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bhuwana Permai. *VALUES, Volume 3, Nomor 2, Tahun 2022*.
- Diana, Ilfi Nur. 2013. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam. *Jurnal Ekonomi dan Sosial 4. No. 2. 142*.
- Dinda, dkk. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity, Vol. 2 No. 5, 2021*
- Fitri dan Endratno. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen Vol. 15 No. 2 November 2021*. <https://doi.org/10.24127/jm.v15i2.663>.
- Gusmao, Freitas dan Riana. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi. Vol. 23 No. 1, Februari 2018*.
- Hasibuan. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Press.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- KUD Gondanglegi. 2018. *Profil KUD Gondanglegi*. Diakses 5 Februari 2023. [KUD GONDANGLEGI: Profil](#)
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Penerbit Deepublish.
- Lestari dan Ghaby. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri Vol. 7 No. 2: 116-123*.
- Ma'ruf, dan Chair. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand, Volume 2 No. 1, Juni 2020*
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Miles, dan Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*. Jakarta: UIP.
- Moenheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Munir, Misbahul. 2007. *Ajaran-ajaran Ekonomi Rasulullah*. Malang: UIN Press.
- Nanulitta. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi Vol. 5 No. 2 (2018): December Issue*. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>
- Nawawi. *Arbain Nawawi*. Surabaya: al-Miftah
- Nu'man, Farid. 2015. *Syarah Arbain Nawawi Jilid 1*. Gudang Bacaan
- Organ dan Padsakoff. 2006. *Organizational Citizenship Behaviour It's Nature Antecedents and Organ & Ryan*. USA : Sage Publication.
- Prasetyo, David. 2019. *Koperasi Unit Desa*. Pontianak: Derwati Press.
- Prasongko, Galuh Dyah. 2017. *Hubungan Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rini, Rusdarti, & Suparjo. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Plasa Simpanglima Semarang*. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis, 1(1)*.
- Rivai, Veithrizal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Terjemahan Diana Angelica, dkk. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, & Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sakinah. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Bahagia Citra Medika. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Vol. 8 No. 2 (2019)*.
- Santoso. 2012. *7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Saputri dan Andayani. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. *Journal Of Applied Business Administration. Vol. 2 No. 2 September*.
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Silalahi. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shihab, Quraish. 2002. *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta : Lentera Hati.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sultan. 2021. "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlang (TKC) pada Nipah Mall Makassar". *Yume: Journal of Management, Vol. 4 Issue. 2 (2021) Pages 340-354. <https://doi.org/10.2568/yum.v4i2.939>*
- Supriyanto, dan Ekowati. 2013. *Metodologi Penelitian Sumber. Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang. Press.
- Supriyanto, dan Ekowati. 2019. *Riset Manajemen SDM*. Malang: Intelegensia Media.
- Supriyanto, Soetjipto dan Ekowati. 2019. The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Job Satisfaction Mediated with Spiritual Leadership. *International Journal of Business and Society 21 (2): 737-748. <http://dx.doi.org/10.33736/ijbs.3286.2020>*
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Sutrisno, Hadi. 1993. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suzanna, Anna. 2017. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Taspen Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika* 19, no. 1 : 43.
- Yuningsih, Harini, dan Rifky. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, Vol. 6 No. 1 (2020): Juni. <https://doi.org/10.30997/jvs.v6i1.2746>.
- Yusuf, Burhanuddin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuwanda dan Pratiwi. 2020. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 53 Vol 8. No. 1, Maret 2020 (53-62).
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Firhan Ali Sabila
Tempat Tanggal Lahir : Gresik, 5 November 1999
Alamat : Jalan Gajah Mada RT. 005/RW. 002, Gondanglegi Wetan,
Gondanglegi, Kab. Malang, Jawa Timur
Email : firhanalisabila@gmail.com
Nomor telepon : 085624105732
Motto : Sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi orang lain

Riwayat Pendidikan

1. 2006 – 2012 SDI Salafiyah Khairuddin
2. 2012 – 2015 MTs Negeri 1 Malang
3. 2015 – 2018 SMA Negeri 1 Turen
4. 2018 – 2023 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Riwayat Organisasi

1. 2019- Sekarang Pengajar di LPQ Wardatul Ishlah
2. 2019- Sekarang Pengajar di LPS El-Laduni
3. 2021- Sekarang Waka Humas Yayasan Wardatul Ishlah
4. 2019 Ketua Pelaksana Outdoor Learning LPS El-Laduni
5. 2021 Ketua Pelaksana Lomba Peringatan Maulid Nabi
6. 2022 Ketua Pelaksana Open Recruitment Yayasan Wardatul Ishlah
7. 2021 CO Sie Pubdekdok Gebyar Isra' Mi'raj Se-Malang Raya
8. 2022 CO Sie Pubdekdok Gebyar Isra' Mi'raj Se-Jawa Timur
9. 2022 CO Sie Pubdekdok Olimpiade El-Laduni Se-Malang Raya

Aktivitas dan Pelatihan

1. Peserta Sertifikasi Syahadah Guru Mengaji Metode Tilawati Tahun 2022

C. DAFTAR PERTANYAAN

Kompensasi (X₁)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.					
2.	Gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan keluarga.					
3.	Ada insentif diluar digaji yang diterima karyawan.					
4.	Insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.					
5.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang tempati					
6.	Koperasi memberikan tunjangan untuk membantu memenuhi kebutuhan.					
7.	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parker, meja kerja, kantin, tempat ibadah peralatan kerja, dll) lengkap dan memadai					
8.	Koperasi menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan					

Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Dapat memenuhi kebutuhan hidup seperti makan dan minum					
2.	Dapat memenuhi kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup secara fisik seperti pemberian fasilitas dan tunjangan					
3.	Aturan koperasi dapat memberikan keamanan yang terlindung dari bahaya					
4.	Karyawan merasa terjamin dengan adanya jaminan pensiun yang sesuai dengan standar					
5.	Hubungan antar rekan kerja berjalan baik dengan pimpinan dan karyawan					
6.	Koperasi memberikan kesempatan pada karyawan untuk berinteraksi dengan karyawan lain					
7.	Pimpinan memberikan apresiasi terhadap hasil kinerja karyawan yang memuaskan					
8.	Hasil kerja karyawan dapat dihargai dengan benar oleh koperasi dan dijadikan contoh untuk karyawan lain					
9.	Pimpinan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk <i>upgrade</i> kemampuan karyawan					
10	Merasa senang apabila mendapat masukan dari pimpinan dan karyawan lain					

Organizational Citizenship Behavior

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Memberikan bantuan mengenai pekerjaan kepada karyawan lain saat kesulitan					
2.	Bersedia meluangkan waktu untuk membantu karyawan lain					
3.	Melakukan sesuatu untuk menjaga citra dan meningkatkan nama baik koperasi					
4.	Selalu mengikuti dan mengetahui perkembangan kemajuan koperasi					
5.	Bersedia sungguh-sungguh untuk mematuhi peraturan dan prosedur koperasi					
6.	Bersedia untuk mengangkat panggilan dan memberi balasan terhadap permintaan informasi dengan segera					
7.	Memberikan saran yang membangun kepada karyawan lain					
8.	Menunjukkan kepedulian dan perhatian terhadap karyawan lain					
9.	Karyawan berusaha menghindari perilaku yang merugikan					
10	Tidak menghabiskan waktu untuk mengeluh mengenai pekerjaan					

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Karyawan selalu berusaha bekerja sesuai prosedur yang ada dalam koperasi					
2.	Tingkat kerapian dan ketelitian					
3.	Karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan koperasi					
4.	Beban kerja sesuai					
5.	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
6.	Tidak menunda pekerjaan					
7.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan waktu yang tepat					
8.	Dapat bekerja dengan konsentrasi yang baik					
9.	Sanggup bekerja menyelesaikan tugas dengan mandiri					
10	Berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab					

Lampiran 3
Uji Validitas

1. Kompensasi

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total	
X1.1	Pearson Correlation	1	.019	.070	.025	.120	-.021	-.081	.331*	.414**
	Sig. (2-tailed)		.907	.669	.879	.459	.896	.620	.037	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.019	1	.086	.069	-.118	.089	.164	-.020	.415**
	Sig. (2-tailed)	.907		.600	.671	.468	.587	.313	.903	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.070	.086	1	-.082	.006	-.089	.322*	-.056	.376*
	Sig. (2-tailed)	.669	.600		.614	.969	.584	.043	.732	.017
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.025	.069	-.082	1	.245	.052	-.232	-.017	.348*
	Sig. (2-tailed)	.879	.671	.614		.127	.752	.151	.915	.028
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.120	-.118	.006	.245	1	-.099	.215	.275	.525**
	Sig. (2-tailed)	.459	.468	.969	.127		.544	.183	.086	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	-.021	.089	-.089	.052	-.099	1	.108	-.097	.338*
	Sig. (2-tailed)	.896	.587	.584	.752	.544		.509	.553	.033
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	-.081	.164	.322*	-.232	.215	.108	1	-.085	.429**
	Sig. (2-tailed)	.620	.313	.043	.151	.183	.509		.603	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.331*	-.020	-.056	-.017	.275	-.097	-.085	1	.368*
	Sig. (2-tailed)	.037	.903	.732	.915	.086	.553	.603		.019
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.414**	.415**	.376*	.348*	.525**	.338*	.429**	.368*	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.008	.017	.028	.000	.033	.006	.019	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Motivasi

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
Pearson Correlation	1	.322*	.375*	.558**	.057	.601**	.385*	-.005	.132	.249	.744**
X2.1 Sig. (2-tailed)		.043	.017	.000	.727	.000	.014	.977	.416	.121	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.322*	1	.109	.074	.411**	.018	.100	-.093	.138	.030	.348*
X2.2 Sig. (2-tailed)	.043		.505	.651	.008	.911	.540	.568	.395	.853	.028
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.375*	.109	1	.214	.054	.571**	.365*	.102	-.011	.321*	.619**
X2.3 Sig. (2-tailed)	.017	.505		.184	.740	.000	.021	.532	.944	.043	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.558**	.074	.214	1	.190	.400*	.324*	.106	.339*	.299	.725**
X2.4 Sig. (2-tailed)	.000	.651	.184		.239	.011	.042	.514	.032	.061	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.057	.411**	.054	.190	1	-.009	-.310	.511**	.403*	.269	.431**
X2.5 Sig. (2-tailed)	.727	.008	.740	.239		.956	.051	.001	.010	.093	.005
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.601**	.018	.571**	.400*	-.009	1	.192	.024	.021	.495**	.687**
X2.6 Sig. (2-tailed)	.000	.911	.000	.011	.956		.235	.881	.898	.001	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.385*	.100	.365*	.324*	-.310	.192	1	-.270	-.214	.230	.333*
X2.7 Sig. (2-tailed)	.014	.540	.021	.042	.051	.235		.092	.185	.153	.036
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	-.005	-.093	.102	.106	.511**	.024	-.270	1	.153	.356*	.328*
X2.8 Sig. (2-tailed)	.977	.568	.532	.514	.001	.881	.092		.345	.024	.039
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.132	.138	-.011	.339*	.403*	.021	-.214	.153	1	.190	.370*
X2.9 Sig. (2-tailed)	.416	.395	.944	.032	.010	.898	.185	.345		.240	.019
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

3. Organizational Citizenship Behavior

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL
X3.1 Pearson Correlation	1	.381 [*]	.332 [*]	.145	.129	.570 ^{**}	.233	.149	.355 [*]	.277	.606 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.015	.036	.374	.428	.000	.148	.359	.025	.084	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.2 Pearson Correlation	.381 [*]	1	.340 [*]	.217	.218	.332 [*]	.414 ^{**}	.487 ^{**}	.620 ^{**}	.592 ^{**}	.702 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.015		.032	.178	.177	.036	.008	.001	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.3 Pearson Correlation	.332 [*]	.340 [*]	1	.162	.020	.458 ^{**}	.085	-.094	.206	.235	.478 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.036	.032		.317	.901	.003	.600	.564	.203	.144	.002
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.4 Pearson Correlation	.145	.217	.162	1	.402 [*]	.272	-.176	.271	.000	.285	.507 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.374	.178	.317		.010	.089	.277	.091	1.000	.074	.001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.5 Pearson Correlation	.129	.218	.020	.402 [*]	1	.126	.370 [*]	.502 ^{**}	.223	.633 ^{**}	.562 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.428	.177	.901	.010		.440	.019	.001	.167	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.6 Pearson Correlation	.570 ^{**}	.332 [*]	.458 ^{**}	.272	.126	1	.283	.360 [*]	.400 [*]	.459 ^{**}	.718 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000	.036	.003	.089	.440		.076	.022	.010	.003	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.7 Pearson Correlation	.233	.414 ^{**}	.085	-.176	.370 [*]	.283	1	.581 ^{**}	.469 ^{**}	.506 ^{**}	.517 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.148	.008	.600	.277	.019	.076		.000	.002	.001	.001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.8 Pearson Correlation	.149	.487 ^{**}	-.094	.271	.502 ^{**}	.360 [*]	.581 ^{**}	1	.479 ^{**}	.664 ^{**}	.649 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.359	.001	.564	.091	.001	.022	.000		.002	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.9 Pearson Correlation	.355 [*]	.620 ^{**}	.206	.000	.223	.400 [*]	.469 ^{**}	.479 ^{**}	1	.708 ^{**}	.656 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.025	.000	.203	1.000	.167	.010	.002	.002		.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.10 Pearson Correlation	.277	.592 ^{**}	.235	.285	.633 ^{**}	.459 ^{**}	.506 ^{**}	.664 ^{**}	.708 ^{**}	1	.817 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.084	.000	.144	.074	.000	.003	.001	.000	.000		.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL Pearson Correlation	.606 ^{**}	.702 ^{**}	.478 ^{**}	.507 ^{**}	.562 ^{**}	.718 ^{**}	.517 ^{**}	.649 ^{**}	.656 ^{**}	.817 ^{**}	1

4. Kinerja Karyawan

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.423**	.421**	.356*	.486**	.602**	.425**	.818**	.385*	.602**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.007	.007	.024	.001	.000	.006	.000	.014	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.423**	1	.624**	.353*	.560**	.637**	.709**	.334*	.478**	.366*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.026	.000	.000	.000	.035	.002	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.421**	.624**	1	.323*	.443**	.605**	.586**	.328*	.458**	.213	.667**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.042	.004	.000	.000	.039	.003	.187	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.356*	.353*	.323*	1	.276	.383*	.324*	.202	.388*	.192	.545**
	Sig. (2-tailed)	.024	.026	.042		.085	.015	.041	.212	.013	.236	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.486**	.560**	.443**	.276	1	.623**	.678**	.525**	.522**	.479**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.085		.000	.000	.001	.001	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.602**	.637**	.605**	.383*	.623**	1	.670**	.442**	.557**	.568**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.015	.000		.000	.004	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	.425**	.709**	.586**	.324*	.678**	.670**	1	.390*	.570**	.236	.742**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.041	.000	.000		.013	.000	.143	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	.818**	.334*	.328*	.202	.525**	.442**	.390*	1	.258	.455**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.035	.039	.212	.001	.004	.013		.107	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y9	Pearson Correlation	.385*	.478**	.458**	.388*	.522**	.557**	.570**	.258	1	.363*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.014	.002	.003	.013	.001	.000	.000	.107		.021	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y10	Pearson Correlation	.602**	.366*	.213	.192	.479**	.568**	.236	.455**	.363*	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.187	.236	.002	.000	.143	.003	.021		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.834**	.723**	.667**	.545**	.754**	.819**	.742**	.732**	.667**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4

Uji Reabilitas

Kompensasi X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	8

OCB X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	10

Motivasi X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10

Kinerja Karyawan Y

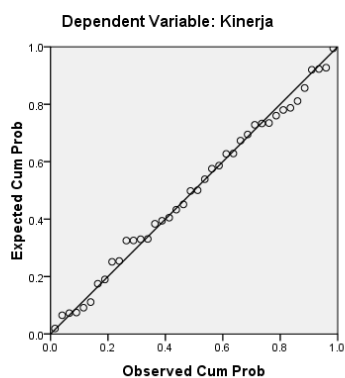
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	10

Lampiran 5

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



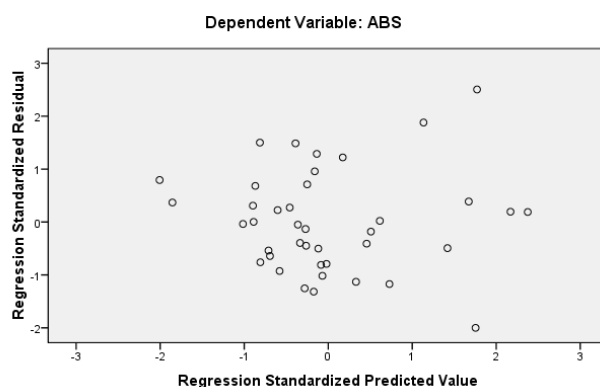
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Motivasi	OCB	Kinerja
	N	40	40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	34.58	42.95	43.65	44.00
	Std. Deviation	2.697	4.308	4.555	4.799
Most Extreme Differences	Absolute	.166	.105	.157	.183
	Positive	.099	.072	.157	.183
	Negative	-.166	-.105	-.155	-.169
Kolmogorov-Smirnov Z		1.047	.662	.991	1.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.223	.774	.279	.139
a. Test distribution is Normal.					

Lampiran 6

Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Correlations

			Unstandardized Residual	Kompensasi	Motivasi	OCB
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.043	-.072	-.018
		Sig. (2-tailed)	.	.793	.657	.915
		N	40	40	40	40
	Kompensasi	Correlation Coefficient	-.043	1.000	.402*	.452**
		Sig. (2-tailed)	.793	.	.010	.003
		N	40	40	40	40
	Motivasi	Correlation Coefficient	-.072	.402*	1.000	.646**
		Sig. (2-tailed)	.657	.010	.	.000
		N	40	40	40	40
	OCB	Correlation Coefficient	-.018	.452**	.646**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.915	.003	.000	.
		N	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7
Uji Multikolonieritas

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.793	2.622		.684	.499		
	Kompensasi	.185	.077	.395	2.400	.022	.795	1.258
	Motivasi	-.127	.059	-.432	2.149	.038	.533	1.878
	OCB	-.026	.053	-.092	-.478	.635	.585	1.710

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8
Uji Linieritas
Hasil Uji Linearitas 1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	156.730	10	15.673	.613	.790
		Linearity	97.105	1	97.105	3.799	.061
		Deviation from Linearity	59.625	9	6.625	.259	.981
		Within Groups	741.270	29	25.561		
Total			898.000	39			

Hasil Uji Linearitas 2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	614.917	14	43.923	3.879	.002
		Linearity	517.397	1	517.397	45.693	.000
		Deviation from Linearity	97.519	13	7.501	.662	.779
Within Groups			283.083	25	11.323		
Total			898.000	39			

Hasil Uji Linearitas 3

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * OCB	Between Groups	(Combined) Linearity	834.575	12	69.548	29.607	.000
		Deviation from Linearity	641.152	1	641.152	272.938	.002
		Within Groups	193.423	11	17.584	7.485	.067
		Total	63.425	27	2.349		
			898.000	39			

Lampiran 9

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji-T

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.793	2.622		.684	.499		
	Kompensasi	.185	.077	.395	2.400	.022	.795	1.258
	Motivasi	.127	.059	.432	2.149	.038	.533	1.878
	OCB	-.026	.053	-.092	-.478	.635	.585	1.710

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji-F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.055	3	4.685	3.477	.026 ^a
	Residual	48.503	36	1.347		
	Total	62.558	39			

a. Predictors: (Constant), OCB, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.901 ^a	.811	.796	2.169	.811	3.477	3	36	.026 ^a

a. Predictors: (Constant), OCB, Kompensasi ,
Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 10

Hasil Kuesioner

Kompensasi

Responden	X1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7	X.1.8	Total
1	5	4	4	4	4	4	5	5	35
2	5	5	4	4	4	4	5	5	36
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	5	5	5	5	4	38
5	4	5	4	5	5	5	5	4	37
6	5	2	5	4	5	4	4	5	34
7	5	2	4	4	5	2	4	4	30
8	2	2	2	4	4	4	4	4	26
9	5	4	4	4	5	4	4	5	35
10	5	4	4	5	4	5	4	4	35
11	4	4	5	4	5	5	5	4	36
12	4	4	5	2	5	4	5	5	34
13	5	4	5	4	4	5	4	5	36
14	4	4	4	5	4	5	5	5	36
15	5	4	5	4	4	4	5	4	35
16	4	5	4	5	4	2	5	4	33
17	4	5	5	4	4	4	5	5	36
18	5	4	5	5	4	4	5	4	36
19	4	4	4	4	5	5	4	5	35
20	4	5	5	5	4	5	5	4	37
21	4	5	4	4	5	5	5	5	37
22	5	5	4	5	5	5	4	5	38
23	4	5	5	4	5	2	4	5	34
24	5	5	2	4	4	5	4	5	34
25	5	2	5	5	5	4	5	5	36
26	4	5	4	5	5	4	4	2	33
27	4	5	5	4	5	4	5	4	36
28	5	5	4	5	5	4	5	5	38
29	4	5	5	2	2	5	5	4	32
30	5	4	4	5	5	5	4	5	37
31	5	4	5	5	2	4	2	5	32
32	5	4	4	2	2	4	5	4	30
33	5	5	5	4	4	2	4	5	34
34	5	5	4	4	2	5	4	3	32
35	4	5	5	5	4	2	4	5	34
36	4	5	4	5	4	5	4	5	36
37	5	4	5	4	4	5	4	4	35
38	2	4	5	5	2	5	4	3	30
39	5	4	2	5	4	4	2	5	31
40	4	4	5	4	5	4	4	4	34

Motivasi

Responden	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7	X.2.8	X.2.9	X.2.10	Total
1	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	38
2	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	39
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
6	2	3	2	2	5	2	4	5	5	4	34
7	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	42
8	4	4	4	2	3	4	5	3	3	3	35
9	5	5	4	5	4	5	5	2	5	4	44
10	4	5	2	2	5	5	4	5	4	5	41
11	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
12	5	4	5	2	4	5	5	4	4	5	43
13	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
14	2	4	5	2	4	4	5	5	4	5	40
15	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	36
16	4	5	4	2	5	5	4	4	5	4	42
17	5	4	2	5	3	4	5	5	5	5	43
18	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
19	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	44
20	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
21	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	45
22	4	5	4	2	5	2	5	5	5	4	41
23	2	4	5	2	4	4	5	4	4	5	39
24	4	4	5	2	4	5	5	4	5	5	43
25	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
26	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
27	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
28	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
30	2	5	2	2	5	2	4	4	5	4	35
31	5	5	4	2	4	4	5	4	4	4	41
32	4	4	4	2	5	4	4	5	4	5	41
33	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
34	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
37	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
38	2	5	2	2	5	2	4	5	4	3	34
39	4	5	5	2	4	4	5	4	4	4	41
40	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46

OCB

Responden	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	X.3.6	X.3.7	X.3.8	X.3.9	X.3.10	Total	
1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	32
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
6	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	33
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
9	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
14	5	5	2	5	5	2	5	5	4	4	4	42
15	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	4	42
16	4	4	4	2	5	4	5	5	4	4	4	41
17	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
18	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	41
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	47
21	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
22	2	4	2	2	5	2	5	5	5	5	5	37
23	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	42
24	4	4	4	2	5	4	5	5	5	5	5	43
25	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
27	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
30	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	45
31	5	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	41
32	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	5	41
33	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
34	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	41
35	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
36	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
37	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
38	2	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	43
39	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	41
40	4	5	4	2	2	5	5	5	5	4	4	41

Kinerja Karyawan

Responden	Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.1.4	Y.1.5	Y.1.6	Y.1.7	Y.1.8	Y.1.9	Y.1.10	Total
1	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	1	3	3	4	3	4	3	2	3	4	30
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
9	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
10	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	40
11	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	1	5	5	4	4	4	4	2	4	4	37
15	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43
16	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
17	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	1	4	4	4	5	4	5	2	5	4	38
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
25	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
26	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	1	5	5	4	4	4	5	2	4	4	38
31	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
32	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
33	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
34	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
36	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	46
37	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	46
38	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
40	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43

Lampiran 11
Dokumentasi





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 : FIRHAN ALI SABILA
NIM 18510172
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Gondanglegi**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
21%	17%	10%	14%

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

Malang, 16 Juni
2023 UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M