

**PENGARUH IKLIM ETIKA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)***



Oleh:

Nama : Aditya Eka Setiawan
NIM : 15311126
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2022**

**PENGARUH IKLIM ETIKA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

SKRIPSI

**Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir dalam
memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) di Jurusan Manajemen, Fakultas
Ekonomi, Universitas Islam Indonesia**

Oleh:
Nama : Aditya Eka Setiawan
Nomor Mahasiswa : 1531126
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa didalam skripsi ini tidak terdapat karua yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 16 Mei 2022

Penulis,



Aditya Eka Setiawan

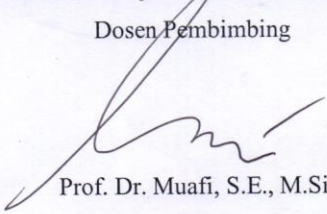
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH IKLIM ETIKA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI KANTOR
DINAS LINGKUNGAN HIDUP YOGYAKARTA**

Nama : Aditya Eka Setiawan
Nomor Mahasiswa : 1531126
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 16 Mei 2022

Telah Disetujui dan Disahkan Oleh:
Dosen Pembimbing


Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si

Berita Acara Tugas Akhir Skripsi

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL
**PENGARUH IKLIM ETIKA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

Disusun Oleh : **ADITYA EKA SETIAWAN**
Nomor Mahasiswa : **15311126**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada hari, tanggal: **Senin, 06 Juni 2022**

Penguji/Pembimbing TA : **Muafi, Prof. Dr., S.E., M.Si.**
Penguji : **Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.**

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Auz Farhanedja
Jl. Sekeloa Selatan 1, Gedung Lantai Depan
Semarang, Yogyakarta 55181
T. 0271-8281546, 8281611, 8281116
F. 0271-8281289
E. fbes@uii.ac.id
www.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

Bismillahirrahmanirrahim

Pada Semester **Graap 2021/2022** hari, tanggal: **Senin, 06 Juni 2022** Program Studi Manajemen Fakultas
Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama : **ADITYA EKA SETIAWAN**
No. Mahasiswa : **15311126**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH IKLIM ETIKA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**
Jenis Tugas Akhir : **Skripsi**
Pembimbing : **Muafi, Prof. Dr., S.E., M.Si.**

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

- Lulus Ujian Tugas Akhir** *)
a. ~~Tugas Akhir tidak direvisi~~
b. ~~Tugas Akhir perlu direvisi~~
- ~~Tidak Lulus Ujian Tugas Akhir~~

Nilai : **A**
Referensi : **Layak ~~Tidak Layak~~ ?** ditampilkan di Perpustakaan
Tim Penguji
Ketua Tim : **Muafi, Prof. Dr., S.E., M.Si.**
Anggota Tim : **Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.**

Keterangan:
*) **Caret yang tidak perlu**



Yogyakarta, 06 Juni 2022
Ketua Program Studi Manajemen

Anjar Priyana, SE., M.Si., Ph.D.

PENGARUH IKLIM ETIKA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI KANTOR DINAS
LINGKUNGAN HIDUP YOGYAKARTA

Aditya Eka Setiawan

15311126

Email: aditacild@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh iklim etika dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dimediasi *organizational citizenship behavior* dengan mengambil sampel sebanyak 77 orang di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta. Tujuan penelitian ini guna menguji pengaruh dari iklim etika terhadap kinerja, mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh iklim etika terhadap *organizational citizenship behavior*, mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*, mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh iklim etika terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*, serta mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim etika terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim etika terhadap *organizational citizenship behavior*, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga terbukti bahwa *organizational citizenship behavior* memediasi pengaruh dari iklim etika terhadap kinerja karyawan, *organizational citizenship behavior* memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta.

Kata kunci : iklim etika, komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior*, kinerja karyawan

Abstract

Study this discuss about influence of climate ethics and commitment organization to performance employee mediated organizational citizenship behavior with a sample of 77 people at the Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta. Objective study this to use know influence from climate ethics to performance, knowing influence commitment organization to performance, knowing influence climate ethics to organizational citizenship behavior, knowing influence commitment organization to organizational citizenship behavior, know influence organizational citizenship behavior to performance, perceiving influence climate ethics to performance mediated by organizational citizenship behavior, as well as get around influence commitment organization to performance mediated by organizational citizenship behavior.

Research results this showing that there is influence positive and significant Among variable climate ethics to performance employees, there are influence positive and significant among commitment organization to performance, there is influence positive and significant among climate ethics to organizational citizenship behavior, there is influence positive and significant among commitment organization to organizational citizenship behavior, there are influence positive and significant among organizational citizenship behavior to performance employees. In study this is also proven that organizational citizenship behavior mediate influence from climate ethics to performance, organizational citizenship behavior mediate influence commitment organization to performance employees at the Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta.

Keywords : *climate ethics, commitment organization, organizational citizenship behavior, performance*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur selalu tercurahkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW.

Alhamdulillah rabbil'alamina atas segala limpahan rahmat, karunia, rizki, dan nikmat Allah SWT, sehingga saya dapat melaksanakan penelitian dan menyelesaikan laporan tugas akhir yang diberi judul: **“PENGARUH IKLIM ETIKA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP YOGYAKARTA”**. Di mana laporan ini saya tunjukkan kepada Universitas Islam Indonesia Yogyakarta sebagai salah satu syarat dalam memperoleh derajat sarjana strata satu (S1) di Program Studi Manajemen.

Penyusunan tugas akhir ini dapat terselesaikan berkat dorongan, motivasi, bantuan, bimbingan, doa, dan arahan serta adanya Kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu perkenankan saya (penulis) mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada

1. Allah SWT dan Rasulullah SAW.
2. Keluarga (ayah, ibu, adik) serta saudara dan teman-teman saya
3. Seluruh dosen program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia.

Akhir kata saya (penulis) menyadari sepenuhnya bahwa penulis laporan ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat diharapkan agar penulisan berikutnya menjadi lebih baik dan semoga laporan ini bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, Mei 2022

Penulis

DAFTAR ISI DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Pertanyaan Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Iklim Etika.....	8
2.1.2 Komitmen Organisasional.....	13
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	18
2.1.4 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	21
2.2 Rangkuman Penelitian Terdahulu	25
2.2.1 Iklim Etika terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	25
2.2.2 Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	29
2.2.3 Iklim Etika terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.2.4 Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.2.5 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> terhadap Kinerja Karyawan	40
2.3 Kerangka Pikiran	49

2.4 Hubungan antar variabel.....	50
2.4.1 Hubungan antara Iklim Etika dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	50
2.4.2 Hubungan antara Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	51
2.4.3 Hubungan antara Iklim Etika terhadap Kinerja Karyawan	51
2.4.4 Hubungan antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.....	52
2.4.5 Hubungan antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kinerja Karyawan.....	53
BAB III METODE PENELITIAN	54
3.1 Pendekatan Penelitian	54
3.2 Lokasi Penelitian	54
3.2.1 Profil Perusahaan.....	54
3.2.2 Visi dan Misi	55
3.2.3 Tugas Pokok dan Fungsi	55
3.3 Definisi Operasi Variabel Penelitian	56
3.3.1 Variabel Eksogen (Independen)	56
3.3.2 Variabel Intervening (Mediasi)	57
3.3.3 Variabel Endogen (Dependen)	57
3.4 Definisi Operasional	57
3.4.1 Variabel Eksogen (X).....	57
3.4.2 Variabel Mediasi (Z)	61
3.4.3 Variabel Endogen (Y)	62
3.5 Populasi dan Sampel.....	63
3.5.1 Populasi	63
3.5.2 Sampel.....	63
3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	63
3.6.1 Jenis Data	64
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data	64
3.7 Metode Pengolahan Data.....	65
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	65
3.7.2 Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM).....	65
3.7.3 <i>Partial Least Square</i> (PLS)	66

3.7.4 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	66
3.7.5 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	68
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	68
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	71
4.1.1 Hasil Uji Validitas	71
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	76
4.2 Karakteristik Responden	76
4.2.1 Jenis Kelamin Responden	76
4.2.2 Usia Responden.....	77
4.2.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	77
4.2.4 Masa Kerja Responden.....	78
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	78
4.3.1 Iklim Etika.....	79
4.3.2 Komitmen Organisasi.....	80
4.3.3 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	82
4.3.4 Kinerja Karyawan.....	83
4.4 Analisis Data	84
4.4.1 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)	84
4.5 <i>Convergent Validity</i>	84
4.6 <i>Discriminant Validity</i>	86
4.7 <i>Compostite Reliability</i>	89
4.8 Analisis Model Struktural (Inner Model)	90
4.8.1 <i>R-Square</i> (R^2).....	90
4.9 Uji Hipotesis.....	91
4.10 Pembahasan	93
4.10.1 Pengaruh Iklim Etika terhadap Kinerja karyawan.....	93
4.10.2 Pengaruh Iklim Etika terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	94
4.10.3 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja karyawan.....	95
4.10.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	96
4.10.5 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan.....	97

4.10.6 Pengaruh Tidak Langsung Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai Variabel Mediasi	98
4.10.7 Pengaruh Tidak Langsung Iklim Etika terhadap Kinerja karyawan melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai Variabel Mediasi	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	100
5.1 Kesimpulan.....	100
5.2 Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	105



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Iklim Etika terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	25
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	29
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu Iklim Etika terhadap Kinerja Karyawan	32
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	36
Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kinerja Karyawan	40
Tabel 2.6 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 3.1 Rekapitulasi Skala Likert untuk Variabel Penelitian	65
Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel.....	71
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Iklim Etika (X ₁).....	72
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (X ₂).....	73
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Z)	74
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	75
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.7 Jenis Kelamin	76
Tabel 4.8 Usia Responden.....	77
Tabel 4.9 Tingkat Pendidikan Responden.....	77
Tabel 4.10 Masa Bekerja Responden	78
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Iklim Etika.....	79
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional.....	80
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	82
Tabel 4.14 Deskripsi variabel Kinerja karyawan	83
Tabel 4.15 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen Iklim Etika.....	84
Tabel 4.16 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen Komitmen Organisasional	85

Tabel 4.17 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	86
Tabel 4.18 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen Kinerja karyawan.....	86
Tabel 4.19 Pengujian <i>Discriminant Validity</i>	87
Tabel 4.20 Pengujian <i>Composite Reliability</i>	89
Tabel 4.21 Nilai R^2 Variabel Endogen	90
Tabel 4.22 <i>Path Coefficient</i>	91
Tabel 4.23 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis	93



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	49
Gambar 4.1 Path Diagram memenuhi <i>Convergent Validity</i>	84
Gambar 4.2 Pengujian Model Struktural.....	91



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era seperti sekarang persaingan dalam dunia bisnis menunjukkan persaingan yang semakin ketat. Hal tersebut membuat setiap perusahaan dituntut untuk mampu menyediakan barang-barang sesuai selera konsumen maupun jasa kepada konsumen dengan kualitas dan pelayanan yang baik. Kemampuan suatu perusahaan dalam menghadapi dan bertahan ditengah persaingan yang ketat juga tidak lepas dari kemampuan atau kualitas pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. (Purwanto et al., 2021) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur paling penting, dalam perusahaan dan organisasi dikarenakan keberhasilan dan efektivitas suatu organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi. Selain kualitas dari sumber daya yang menentukan, kinerja karyawan juga berpengaruh dalam perusahaan. Sehingga diperlukannya kemampuan dan kualitas pada sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan tugas tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Wiyana & Sriathi, 2021) kinerja karyawan merupakan hasil atau sebuah prestasi yang telah dicapai seseorang dalam menjalankan

suatu tanggung jawab yang telah dibebankan guna mencapai suatu tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan di dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui seberapa jauh organisasi tersebut dalam menjalankan visi dan misi perusahaan ataupun tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur di mana karyawan terikat suatu hal yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri dan berhubungan dengan tujuan organisasi. Menurut (Istanti et al., 2021) bahwa kinerja karyawan adalah suatu perwujudan kerja yang telah dilakukan seorang karyawan yang dijadikan dasar penilaian karyawan dalam suatu perusahaan. Adapun faktor faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya iklim etika, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pada dasarnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap individu atau sebuah perilaku dalam suatu organisasi. Menurut pendapat (Setiawan et al., 2019) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku yang dimiliki karyawan karyawan di mana membantu karyawan lain tanpa mengharapkan timbal balik. Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku seorang karyawan yang bukan karena tuntutan suatu pekerjaan, lebih berdasarkan kesukarelaan. Adapun menurut pendapat dari (Istanti et al., 2021) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan seseorang atau anggota dalam suatu organisasi

yang memberikan kontribusi yang positif kepada organisasi tersebut. Bahwa fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik akan membawa dampak yang baik untuk perusahaan tersebut.

Faktor yang lain memengaruhi kinerja karyawan adalah iklim etika. Menurut (Moon & Choi, 2014) iklim etika merupakan fungsi sebagai kontrol budaya yang dapat membantu karyawan dalam memahami mana yang baik dan juga buruk secara etis, saat melakukan sebuah pelanggaran dengan demikian karyawan tersebut paham dalam mengatur perilaku mereka sesuai dengan kode etik perilaku. Hal tersebut membantu karyawan dalam memahami perilaku yang benar atau salah dalam suatu organisasi.

Menurut (Fu & Deshpande, 2014) bahwa iklim etika adalah jenis iklim kerja yang mengarahkan perilaku etis dalam suatu organisasi. Etika yang telah dibangun dalam organisasi akan menciptakan sebuah iklim organisasi sehingga harus dievaluasi seiring dengan persaingan yang semakin ketat dan juga perkembangan jaman yang semakin modern hal tersebut untuk mencerminkan nilai dan moral yang baik dalam suatu organisasi.

Komitmen organisasional menjadi variabel penting lainnya dalam meningkatkan kinerja. Menurut (Purwanto,*et. al.*, 2021) komitmen organisasional adalah suatu kondisi di mana seseorang karyawan membela suatu organisasi serta memiliki tujuan dalam mempertahankan keanggotaannya pada organisasi tersebut. Dan menurut (Prasetio,*et. al.*, 2015) komitmen organisasional merupakan suatu tingkat loyalitas yang dapat dirasakan oleh individu-individu terhadap organisasi. Organisasi harus menyadari pentingnya komitmen dalam organisasi. Karena komitmen dapat

berpengaruh dalam kinerja dan produktivitas karyawan. Jika komitmen karyawan terhadap organisasi tinggi, karyawan merasa loyal dan terus bekerja di organisasi tersebut. Dan juga karyawan dapat terhindar dari perilaku negatif seperti meninggalkan pekerjaan saat jam kerja. Maka dari itu pentingnya komitmen organisasional bagi kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja dalam diri karyawan diketahui mempunyai sifat yang penting yang dapat berdampak pada sistem manajemen. Di mana dalam kinerja pada karyawan diketahui sebagai karyawan yang berpikir secara logis yang di mana berkaitan dengan beberapa faktor internal atau faktor eksternal. Serta kinerja karyawan memiliki hubungan yang penting kepada suatu organisasi termasuk juga sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Sumber daya manusia harus memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi diperlukan dalam pencapaian kinerja yang maksimal dalam organisasi dan juga organisasi memberikan dukungan dalam mencapai kinerja yang secara penuh. Dalam berbagai literatur, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti iklim etika, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior*.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta. Sebagai perusahaan yang berhubungan erat dengan masyarakat tentu saja kinerja yang baik sangat diperlukan dalam suatu organisasi guna dalam melayani masyarakat Selain dilihat dari kondisi kinerja yang baik, organisasi mampu melihat aspek lain seperti etika dalam perusahaan,

komitmen organisasional sehingga tercapainya kinerja yang maksimal dalam suatu perusahaan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah iklim etika berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
3. Apakah iklim etika berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah iklim etika berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi *organizational citizenship behavior* (OCB)?
7. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi *organizational citizenship behavior* (OCB)?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim etika terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim etika terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh iklim etika terhadap kinerja karyawan dimediasi *organizational citizenship behavior* (OCB).
7. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dimediasi *organizational citizenship behavior* (OCB).

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Organisasi yang diteliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam menilai faktor apa saja yang menjadi pemicu serta penghambat kinerja karyawan di masa yang akan datang, terutama terkait dengan iklim etika, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

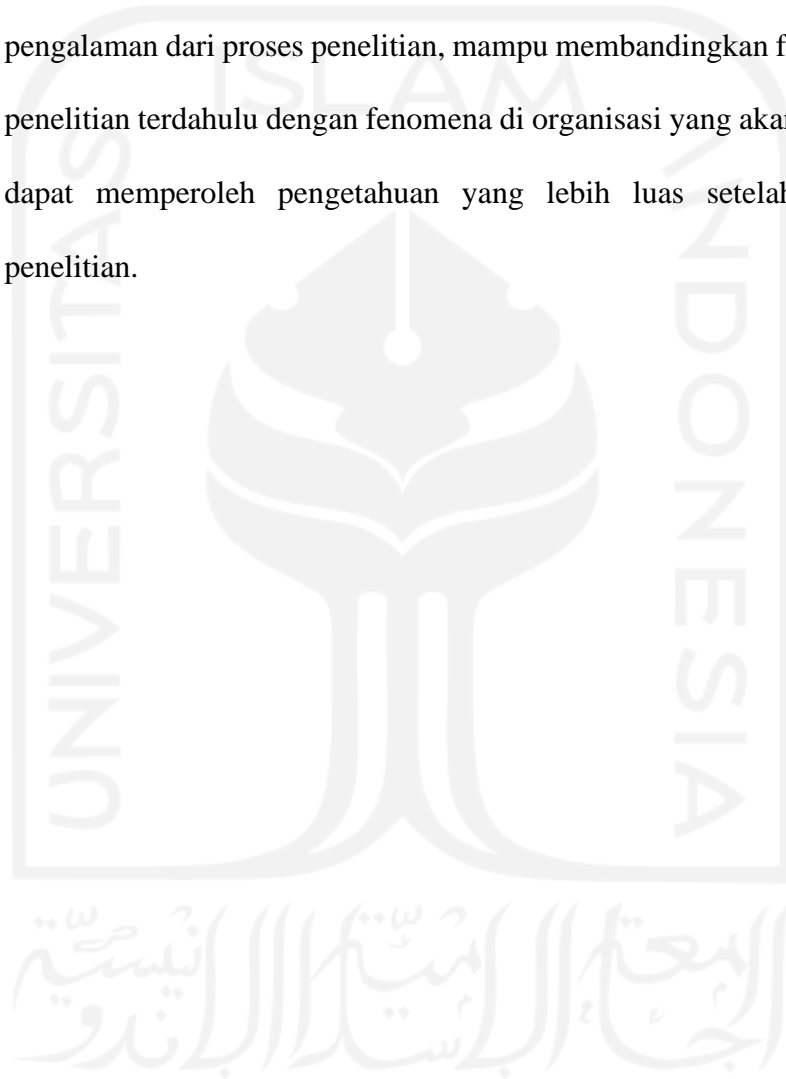
2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia, sebagai bahan kajian dalam penelitian serta dapat pula bermanfaat untuk dijadikan

penelitian selanjutnya terkait dengan iklim etika, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti berupa pengalaman dari proses penelitian, mampu membandingkan fenomena dari penelitian terdahulu dengan fenomena di organisasi yang akan diteliti serta dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas setelah melakukan penelitian.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Iklim Etika

1. Teori Iklim Etika

Etika dalam perusahaan merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam perusahaan, karena iklim etika yang ada dalam organisasi dapat mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan. Dengan menerapkan iklim etika yang baik akan membuat organisasi menjadi semakin baik. Adapun teori dasar berkaitan dengan etika menurut Musoli (2017), yaitu:

1. Egoisme

a. Egoisme Psikologi

Dalam egoisme psikologi menjelaskan bahwa semua Tindakan manusia didorong oleh kepentingan yang muncul dari dalam diri sendiri dan tidak ada tindakan yang bersifat mementingkan atau mendahulukan kepentingan dari orang lain.

b. Egoisme Etis

Dalam egoisme etis dijelaskan bahwa tindakan didasarkan juga pada kepentingan diri sendiri. Perbedaanya jika egoisme psikologi dapat mengabaikan orang lain disekitarnya, jika egoisme etis belum tentu mengabaikna orang - orang lain.

2. Utilitarianisme

Utilitarianisme berasal dari kata Latin *utilis*. Menurut teori ini, suatu tindakan dapat dikatakan baik jika membawa manfaat bagi orang disekitarnya, atau dengan istilah yang sangat terkenal “*the greatest happiness of the greatest numbers*”. Perbedaan paham utilitarianisme dengan paham egoisme etis terletak pada siapa yang memperoleh manfaat. Egoisme etis melihat dari sudut pandang kepentingan individu, sedangkan paham utilitarianisme melihat dari sudut kepentingan orang banyak (kepentingan bersama).

3. Teori Hak

Dalam pemikiran moral dewasa ini teori hak ini adalah suatu pengorbanan untuk mendapatkan hak dan juga berkaitan erat dengan suatu kewajiban. Teori hak dapat dikenal dengan suatu prestasi yang diraih sesuai dengan nilai yang didapatkan.

4. Teori Keutamaan

Teori Keutamaan merupakan dimana suatu reaksi tentang munculnya teori sebelumnya yang dianggap terlalu sulit dalam menilai suatu sikap dan juga norma tertentu.

5. Teori Etika Teonom

Teori ini menjelaskan bahwa suatu perilaku dianggap baik jika sesuai dengan apa yang dikehendaki Allah SWT sebagaimana yang telah tertulis dalam Al-qur'an dan Al-Hadist.

2. Definisi Iklim etika

Menurut Wirawan (2007) bahwa iklim etika merupakan konsepsi yang membahas mengenai perbuatan yang benar dan yang salah. Etika tersebut menyatakan apakah suatu perbuatan atau perilaku seseorang sesuai dengan moral atau menyimpang dari moral tersebut. Ada juga (Erdirençelebi & Akcan, 2016) iklim etika adalah persepsi bersama tentang bagaimana isu-isu yang dapat menciptakan kontroversi dalam hal moral dan dapat diselesaikan dengan perilaku yang tepat dalam hal etika.

Sementara itu jika menurut (Ghosh, 2015) mendefinisikan bahwa iklim etika yaitu suatu persepsi bersama tentang perilaku yang etis dan benar, serta bagaimana masalah etika harus ditangani.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa iklim etika merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana perilaku seseorang, baik atau buruknya. Ketika etika yang ada dalam suatu organisasi akan membentuk sebuah iklim sehingga menjadi suatu ciri khas etika dari sebuah organisasi tersebut. Iklim etika juga mencerminkan sebuah nilai dan juga moral sehingga menjadi hal penting juga di dalam sebuah organisasi.

3. Dimensi Iklim Etika

Berikut ini adalah pengukuran Iklim Etika menurut (Huang et al., 2012):

a. *Caring* (Kepedulian)

Pada dimensi iklim etika ini lebih memfokuskan pada kriteria standar beretika dalam kebijakan *benevolence*, telah berdasarkan atas kepedulian terhadap orang lain. Jika seseorang memiliki jiwa yang peduli terhadap kesejahteraan orang banyak yang mempunyai kemungkinan berpengaruh oleh keputusan etis mereka. Dari dimensi iklim etika *caring*, dapat dianggap bahwa ketika iklim etika yang baik akan terbentuk jika mendasari pada kepedulian bersama terhadap para karyawan organisasi lain serta masyarakat.

b. *Independence* (independen)

Pada dimensi ini terkait pada kriteria *principled*, itu dikarenakan seseorang bertindak sesuai moral diri sendiri yang telah dipertimbangkan dengan baik.

c. *Law and Code*

Pada dimensi ini terkait dengan standar etika *principled* di mana dalam dimensi ini dimaksudkan ketika dalam pengambilan keputusan terutama terkait dengan etika harus berdasarkan hukum yang berlaku dan kode etik yang berlaku. Pada dimensi *Law and Code* diyakini jika iklim etika dengan dasar hukum dan undang-undang yang telah berlaku iklim etika tersebut akan terbentuk dengan baik.

d. *Rules* (Aturan)

Pada dimensi ini terkait juga dengan standar etika *principled*, dapat dikatakan berkaitan dengan aturan terkait etika yang telah dibuat dalam suatu organisasi. Oleh karena itu keputusan yang diambil oleh organisasi didasari pada aturan dan kode etik yang berlaku.

4. Pengukuran Iklim Etika

Untuk mengukur Iklim Etika menurut (Huang,*et. al.*, 2012) terdapat 4 indikator, yaitu:

a. *Caring*

1. Pertimbangan yang paling penting adalah yang terbaik bagi semua orang secara keseluruhan di tempat kerja
2. Apa yang terbaik untuk semua orang di tempat kerja adalah pertimbangan utama bagi organisasi.
3. Perhatian utama organisasi adalah selalu yang terbaik untuk orang lain.

b. *Independent*

1. Di dalam tempat kerja ini, orang diharapkan untuk mengikuti keyakinan mereka pribadi dan moral mereka sendiri.
2. Di dalam tempat kerja ini, orang-orang dibimbing oleh etika pribadi mereka sendiri.
3. Setiap orang di tempat kerja memutuskan sendiri mana yang benar dan salah.

c. *Law and Code*

1. Di dalam tempat kerja ini, hukum atau kode etik menjadi pertimbangan yang utama.
2. Semua orang diharapkan untuk mematuhi hukum dan standar profesional di atas pertimbangan yang lainnya.

d. *Rules*

1. Setiap orang yang sukses di dalam organisasi mengikuti seluruh aturan dalam organisasi.
2. Setiap orang di tempat organisasi harus mematuhi kebijakan dalam organisasi.

2.1.2 Komitmen Organisasional

1. Definisi Komitmen Organisasional

Menurut (Fu & Deshpande, 2014) komitmen organisasional dijelaskan sebagai suatu identifikasi ukuran yang terjadi terhadap organisasinya. Adapun juga menurut (Merentek, *et. al.*, 2018) komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi serta berkeinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dengan mengapresiasikannya melalui keterlibatan, loyalitas dan perhatian terhadap keberhasilan dan juga kemajuan organisasi. Jika anggota memiliki komitmen terhadap organisasinya maka anggota akan lebih dapat bertahan

sebagai bagian dari organisasi tersebut dibandingkan dengan anggota yang tidak memiliki komitmen pada suatu organisasi

2. Faktor faktor yang memengaruhi komitmen organisasional

Menurut dari (Azikin,*et. al.*, 2019) komitmen organisasional dalam organisasi atau pribadi tidak muncul begitu saja, komitmen organisasional muncul juga melewati beberapa tahapan, diantaranya:

a. Ciri Pribadi

Setiap orang pasti memiliki kebutuhan dan keinginan yang beragam. Hal hal tersebut dapat dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, tingkatan Pendidikan dan pengalaman lainnya.

b. Ciri Pekerjaan

Dari faktor ciri pekerjaan yaitu meliputi lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, dan tingkat kesulitan yang ada dalam suatu pekerjaan.

c. Karakteristik struktur

Faktor dari karakteristik struktur meliputi di mana besar atau kecilnya sebuah organisasi, bentuk suatu organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran dalam serikat pekerja serta tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja-pekerjanya.

d. Pengalaman Kerja

Pada faktor pengalaman kerja sangat berpengaruh sekali terhadap tingkat komitmen dari diri seseorang terhadap suatu organisasi. Dalam

faktor ini meliputi cara pandang seseorang terhadap suatu organisasi. Karyawan yang baru bekerja beberapa tahun dengan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkatan komitmen yang berbeda.

3. Dimensi Komitmen Organisasional

Berkaitan dengan komitmen organisasional, menurut (Huang,*et. al.*, 2012) mengidentifikasi komitmen organisasional menjadi 3 indikator :

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Pada indikator ini berhubungan dengan emosional dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi. Komitmen organisasional pada indikator ini berkaitan tentang keinginan untuk terus terkait pada organisasi, mereka juga sependapat dan satu keyakinan dengan tujuan, sasaran dan nilai yang ada dalam organisasi tersebut sehingga karyawan akan terus mendukung kemajuan organisasi. Seseorang dengan tingkat komitmen efektif yang tinggi juga akan bersedia untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Dalam indikator ini berkaitan erat dengan keinginannya karyawan untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya kebutuhan untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi. Komitmen ini juga berdasarkan pada keuntungan dan juga kerugian yang di mana keuntungan akan lebih cepat didapat saat bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

c. *Komitmen Normatif (Normative Commitment)*

Komitmen organisasi ini merupakan komitmen yang bersumber pada suatu norma yang ada dalam diri dari seseorang, norma tersebut seperti keyakinan dan tanggung jawab untuk tetap berada dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi, dalam diri karyawan tersebut akan muncul perasaan yang tidak ingin membuat atasannya dan rekan anggota organisasi kecewa terhadap dirinya.

4. Pengukuran Komitmen Organisasional

Untuk mengukur Komitmen Organisasional menurut (Huang et al., 2012) terdapat 3 indikator, yaitu:

a. *Komitmen Afektif*

1. Saya merasa senang menjadi anggota dalam organisasi ini
2. Saya senang berdiskusi tentang organisasi saya dengan orang-orang di luar organisasi
3. Saya benar-benar seolah masalah organisasi saya adalah masalah pribadi saya sendiri
4. Saya berpikir saya dapat dengan mudah terikat dengan organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini
5. Saya tidak merasa seperti bagian dari keluarga di organisasi ini
6. Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini
7. Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi untuk diri saya
8. Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat pada organisasi ini

b. Komitmen Normatif

1. Saya merasa bahwa saya berhutang pada organisasi karena apa yang telah dilakukannya terhadap saya.
2. Organisasi saya layak mendapatkan loyalitas karena apa yang telah dilakukannya terhadap saya.
3. Saya merasa akan mengecewakan rekan kerja saya jika saya tidak menjadi anggota organisasi ini lagi
4. Saya setia terhadap organisasi ini karena nilai-nilai saya selaras dengan nilai organisasi
5. Organisasi ini memiliki misi yang saya Yakini dan saya mempunyai niat melakukan misi tersebut
6. Saya merasa benar secara moral untuk mendedikasikan diri saya pada organisasi

c. Komitmen Berkelanjutan

1. Saya khawatir akan kehilangan investasi yang saya lakukan untuk organisasi ini
2. Jika saya bukan anggota dalam organisasi ini, saya akan sedih karena hidup saya akan terganggu
3. Saya setia pada organisasi ini karena saya telah berinvestasi banyak di dalamnya secara emosional, sosial, dan ekonomi
4. Saya sering merasa cemas tentang apa yang telah saya lakukan untuk organisasi ini

5. Terkadang saya khawatir apa yang akan terjadi pada organisasi ini jika suatu saat saya tidak lagi menjadi anggota organisasi ini
6. Saya berdedikasi untuk organisasi ini karena apa yang telah saya lakukan untuk organisasi ini

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hal yang berhasil dicapai seseorang setelah menyelesaikan suatu pekerjaannya. Menurut (Istanti et al., 2021) bahwa kinerja karyawan adalah perwujudan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya dan juga sebagai dasar penilaian dalam suatu organisasi. Lalu ada juga menurut (Lubis, 2015) bahwa kinerja karyawan merupakan suatu perilaku yang nyata diperlihatkan seseorang dalam perannya di sebuah perusahaan sebagai bagian dari prestasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan individu ataupun kelompok yang dilakukan dengan berdasarkan kecakapan, kesungguhan dan waktu secara maksimal.

2. Faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2009) faktor-faktor memengaruhi kinerja yaitu:

a. Kinerja Karyawan Individual

1) Faktor Kinerja Individual

Terdapat tiga faktor yang dapat memengaruhi bagaimana seorang individu bekerja, seperti: kemampuan individual yang ada pada diri seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka, besarnya usaha yang telah dikeluarkan oleh seorang individu, yang terakhir yaitu kemajuan kinerja karyawan yang didukung secara penuh oleh organisasi.

2) Motivasi Individual

Motivasi ini merupakan hal yang utama dalam mendukung seseorang saat akan mengerjakan suatu kegiatan. Organisasi seharusnya sudah dapat mengetahui apa penyebab utama jika seorang karyawan saat bekerja cenderung kurang maksimal, apa hal itu disebabkan dari suatu kemampuan karyawan, timbal balik yang menurut seorang karyawan tidak seimbang atau terdapat masalah lain yang sehingga dapat mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta dalam menanggung sebuah tanggung jawab.

b. Hubungan Individual

Dengan kondisi perekonomian dalam jangka panjang dapat menyebabkan sebagian besar suatu organisasi hanya menggantungkan

harapan organisasi kepada usaha para anggota organisasi dalam memiliki kualitas dan kinerja yang baik dan menguntungkan organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

c. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Seseorang akan merasa tidak puas ketika harapannya tidak sesuai dengan kenyataan yang ada. Seorang karyawan tidak memiliki rasa puas terhadap organisasi tentu akan berdampak juga tidak akan memiliki komitmen terhadap organisasi tersebut, hal tersebut menjadi dampak salah satu penyebab seorang karyawan tidak memiliki rasa nyaman sehingga kemudian dapat meninggalkan organisasi tersebut.

d. Retensi Sumber Daya Manusia

Usaha organisasi dalam mempertahankan karyawan telah menjadi obrolan hangat bagi banyak organisasi. Dengan seringnya dalam perputaran karyawan, karyawan yang ada dalam organisasi tentunya berkurang mengharuskan organisasi kembali menjalankan perekrutan, seleksi dan kemudian melakukan latihannya kembali untuk mempertahankan jumlah karyawan dalam suatu organisasi.

3. Pengukuran Kinerja Karyawan

Untuk mengukur Kinerja karyawan menurut (Supriyanto & Triyanto, 2014) item sebagai berikut:

1. Standar kualitas kerja saya lebih tinggi daripada standar formal untuk pekerjaan ini
2. Pekerjaan saya memenuhi harapan dari manajer saya

3. Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya dari yang dibutuhkan
4. Saya berharap dipromosikan lebih cepat dari normal rata-rata
5. Saya jauh memiliki pengetahuan lebih daripada orang lain yang bekerja dibidang saya
6. Saya menemukan kesenangan dalam pekerjaan saya, dan saya cukup puas
7. Saya menyukai pekerjaan saya dari pada pekerja biasa
8. Saya berniat untuk tetap pada profesi saya

2.1.4 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1. Definisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut (Williams dan Anderson, 1991) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan sebuah perilaku yang menguntungkan organisasi secara umum dalam mematuhi aturan serta kebijakan organisasi dan menjadi sukarelawan dalam kegiatan organisasi.

Adapun juga menurut (Purba & Seniati, 2004) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku membantu yang bersifat konstruktif sehingga melebihi kewajiban formal (*ekstra-role*) yang tidak ada hubungannya dengan kompensasi langsung. Artinya seseorang yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu dalam melakukan pekerjaan, namun *Organizational Citizenship Behavior* lebih

cenderung kepada perilaku sosial dari masing-masing seorang individu untuk bekerja melebihi apa yang telah diharapkan.

2. Faktor yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Beberapa faktor yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), menurut Konovsky dan Organ (1996)

a. Perbedaan Individu

Merupakan sifat yang stabil dimiliki oleh seseorang individu. Ada perbedaan individu yang telah dikembangkan sebagai faktor dalam pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* meliputi: kepribadian, kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidakpedulian dengan penghargaan, kebutuhan otonomi.

b. Siap Kerja

Merupakan emosi dan kognisi yang didasarkan sebagai persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya. beberapa diduga dapat memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu: komitmen dalam organisasi, persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi, kepuasan kerja, persepsi keadilan.

c. Faktor-faktor Kontekstual

Faktor Kontekstual sendiri merupakan pengaruh eksternal yang dapat berasal dari suatu pekerjaan, bekerja kelompok, organisasi ataupun lingkungan dari organisasi.

3. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), (Erdiřrenelebİ & Akcan, 2016) mengidentifikasi *Organizational Citizenship Behavior* menjadi 5 indikator sebagai berikut:

a. *Altruism*

Altruism yaitu merupakan suatu perilaku yang dilakukan oleh seseorang secara sukarela dalam peranya sebagai seorang karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadi. Hal tersebut akan membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

b. *Civic Virtue*

Merupakan perilaku yang dilakukan oleh seseorang secara sukarela dalam mengatasi suatu masalah dalam organisasi dan bertanggung jawab dalam mengatasi masalah-masalah organisasi demi kelangsungan hidup dari organisasi.

c. *Sportsmanship*

Merupakan sifat atau juga perilaku yang dilakukan oleh seseorang secara sukarela memiliki peran sebagai karyawan berupa toleransi untuk tetap bertahan dalam suatu kondisi yang dirasa tidak nyaman atau tidak menyenangkan tanpa mengeluh di dalam organisasi.

d. *Conscientiousness*

Merupakan perilaku yang dilakukan oleh seseorang secara sukarela yang memiliki peran sebagai karyawan untuk meningkatkan

kinerjanya, bahkan saat kinerja tersebut dibutuhkan kreativitas dan inovasi dalam organisasi.

e. *Courtesy*

Merupakan perilaku yang dilakukan oleh seseorang secara sukarela yang memiliki peran sebagai karyawan untuk mencegah munculnya masalah dalam organisasi baik yang diakibatkan karena adanya provokasi dari internal maupun eksternal dalam organisasi.

4. Pengukuran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut (Huang et al., 2012) terdapat 5 indikator yaitu sebagai berikut:

a. Altruism

1. Bersedia membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka
2. Bersedia menggantikan rekan kerja yang berhalangan masuk kerja

b. Civic Virtue

1. Senantiasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2. Kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugas

c. Sportsmanship

1. Tidak banyak menghabiskan waktu untuk mengeluh karena pekerjaan
2. Selalu menghindari kesalahan saat bekerja

d. *Conscientiousness*

1. Saling peduli dan menghargai sesama rekan kerja.

2. Selalu mencegah terjadinya masalah saat bekerja.

e. Courtesy

1. Bersedia menjalankan kegiatan di luar dari job description untuk menguatkan citra organisasi

2. Senantiasa mengikuti perubahan dan meningkatkan keterampilan dalam bekerja agar berkontribusi lebih baik.

2.2 Rangkuman Penelitian Terdahulu

2.2.1 Iklim etika terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Tabel 2.1

No	Peneliti/Judul Penelitian/Objek Penelitian	Metode/Alat Analisis/ Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<p><i>European Journal of Business and Management Vol. 12 No. 3 (2020) 2222-2839</i></p> <p>Amine dan Mohammed (2020) <i>Ethical Climate and Organizational Citizenship Behaviors: the Mediating Role of Organizational trust.</i> Responden: Penelitian ini menggunakan metode kuesioner, sampel terdiri dari 289 karyawan layanan telekomunikasi di Maroko</p>	<p>Metode: Kuesioner</p> <p>Alat Penelitian: SPSS 17 AMOS 18.0</p> <p>Variabel: <i>Ethical Climate</i> (Schwepker <i>et al</i> (1997) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Lee dan Allen, 2002)</p>	<p>Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini yaitu menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara iklim etika dan OCB, juga kepercayaan organisasi sepenuhnya memediasi hubungan antara iklim etika dan OCB.</p>
2.	<p><i>International Journal of Human Resource Studies Vol. 7 No. 1, (2017) 2162-3058</i></p>	<p>Metode: Kuesioner</p> <p>Alat Penelitian: SPSS18</p>	<p>Hasil dari penelitian yang telah dilakukan yaitu bahwa iklim etika berpengaruh positif terhadap sportivitas,</p>

	<p>Cavus, et. al (2017) <i>Ethical Climate and Organizational Citizenship Behavior</i> Responden: Penelitian ini menggunakan metode kuesioner, sampel terdiri dari karyawan pabrik dalam Kawasan industri terorganisasi Kadiri dengan jumlah 200 kuesioner</p>	<p>Variabel: <i>Ethical Climate</i> (Schwepker, 2001) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Podsakoff, 1990)</p>	<p>kebijakan sipil dan kesopanan yang merupakan dimensi dari OCB.</p>
3.	<p><i>International Conference on Education and Cognition, Behavior, Neuroscience (2018)</i></p> <p>Wei Xiangqian (2018) <i>The Influence of School Ethical Climate on Teachers Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Work Ethic</i> Responden: Penelitian yang telah dilakukan ini menggunakan metode kuesioner dari Guru SMP dan SMA yang berjumlah 673 kuesioner.</p>	<p>Metode: Kuesioner</p> <p>Alat Penelitian: SPSS, AMOS</p> <p>Variabel: <i>Ethical Climate</i> (Liu, Jing 2010) <i>Work Ethic</i> (Wei, 2013) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Guo, Fang 2005)</p>	<p>Hasil dari penelitian yang didapatkan bahwa dari <i>Ethical Climate</i>, <i>Work Ethic</i>, dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> saling memprediksi secara positif.</p>

1. Amine dan Mohammed (2020)

Penelitian dibuat oleh Amine dan Mohammed pada tahun 2020, berjudul “*Ethical Climate and Organizational Citizenship Behaviors: the Mediating Role of Organizational trust*”. Kesimpulan dari penelitian ini Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini yaitu

menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara iklim etika dan OCB, juga kepercayaan organisasi sepenuhnya memediasi hubungan antara iklim etika dan OCB. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner, data diambil dari karyawan berjumlah 283. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan SPSS 17 dan AMOS 18.

Penelitian ini, dengan penelitian yang akan dilakukan memiliki suatu kesamaan variabel yang digunakan (iklim etika dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)). Perbedaan penelitian ini terdapat pada objek yang akan diteliti. Penelitian ini memilih karyawan layanan telekomunikasi di Maroko. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta sebagai objek.

2. Cavus, *et. Al* (2017)

Penelitian dibuat oleh Cavus dan Develi pada tahun 2017, berjudul *Ethical Climate and Organizational Citizenship Behavior*. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan yaitu bahwa iklim etika berpengaruh positif terhadap sportivitas, kebijakan sipil dan kesopanan yang merupakan dimensi dari OCB. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner, data diambil pekerja yang bekerja di berbagai pabrik dalam Kawasan industry terorganisasi kadirli berjumlah 200 kuesioner. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis SPSS18.

Penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan memiliki suatu kesamaan variabel yang digunakan (iklim etika dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)). Perbedaan penelitian ini

terdapat pada objek yang diteliti. Penelitian ini memilih di pabrik dalam Kawasan industri terorganisasi kadirli sebagai objek. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta sebagai objek.

3. Wei Xiangqian (2018)

Penelitian dibuat oleh Wei Xiangqian pada tahun 2018, berjudul *The Influence of School Ethical Climate on Teachers Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Work Ethic*. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh langsung positif iklim etika guru terhadap *Teachers Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner, data diambil berjumlah 673 kuesioner. Dalam melakukan analisis data, penelitian ini menggunakan SPSS dan AMOS.

Penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan memiliki suatu kesamaan variabel yang digunakan (iklim etika dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*). Perbedaan penelitian ini terdapat pada objek yang diteliti. Penelitian ini memilih Guru 8 sekolah pertama dan 8 sekolah menengah sebagai objek. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta sebagai objek.

2.2.2 Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Tabel 2.2

No	Peneliti/Judul Penelitian/Objek Penelitian	Metode/Alat Analisis/ Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<p>Jurnal Siasat Bisnis Vol. 19 Yogyakarta. 2, Juli 2015. Hal:99-108</p> <p>Prasetio, et al (2015) <i>The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>Responden: Data diperoleh dari 100 karyawan pada Kantor distribusi PLN Jawa Barat dan Banten.</p>	<p>Metode: Kuesioner</p> <p>Alat Penelitian: SPSS</p> <p>Variabel: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Luthans, 2011) <i>Organizational Commitment</i> (Meyer dan Allen 1991) <i>Job Satisfaction</i> (Robbins dan Judge, 2013)</p>	<p>Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan merasa berkomitmen itulah sebabnya OCB mereka juga tinggi. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terbukti signifikan membangun OCB</p>
2.	<p><i>Management Analysis Journal</i> 9 (3) (2020)</p> <p>Wilkanandya dan Sudarma (2020) <i>The Role Organizational Commitment in Improving Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>Responden: Sejumlah 165 karyawan dari CV. Like Ungaran's Body</p>	<p>Metode: Kuesioner Interview Observasi</p> <p>Alat Penelitian: IBM SPSS</p> <p>Variabel: <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Organ dan Lingl (1995) Komitmen organisasional (Meyer dan Alen (1991)</p>	<p>Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini bahwa <i>work life balance</i> menunjukkan tidak signifikan, sedangkan kepribadian, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i></p>

		<i>Work life Balance</i> (Robins dan Judge 2015)	
3.	<p>Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business Vol. 4 no. 7</p> <p>Qamar Nida (2012) <i>Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i></p> <p>Responden: Sample terdiri dari 96 karyawan Bank di Lahore</p>	<p>Metode: Kuesioner</p> <p>Alat Penelitian: Program AMOS</p> <p>Variabel: <i>Commitment</i> (Meyer dan Allen 1990) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Organ, 1998)</p>	<p>Hasil dari penelitian yang telah dilakukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan moderat positif signifikan, sedangkan komitmen organisasional memiliki hubungan signifikan yang kuat terhadap OCB.</p>

1. Prasetio, *et. Al* (2015)

Penelitian dibuat oleh Prasetio, *et. Al* pada tahun 2015, berjudul *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior*. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu bahwa Komitmen organisasional terbukti signifikan dalam membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Data penelitian ini diambil dari Kantor Distribusi PLN yang berada di Jawa Barat dan Banten berjumlah 100 karyawan. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan SPSS.

Penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan memiliki suatu kesamaan variabel yang digunakan (Komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)). Perbedaan penelitian

ini terletak pada objek yang diteliti. Penelitian ini memilih Kantor distribusi PLN yang berada di Jawa Barat dan Banten sebagai objek. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta sebagai objek.

2. Wilkanandya dan Sudarma (2020)

Penelitian dibuat oleh Iqbal dan Sudarma pada tahun 2020, berjudul *The Role of Organizational Commitment in Improving Organizational Citizenship Behavior*. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Data penelitian ini diambil dari karyawan CV. Like Ungaran's Body berjumlah 165 karyawan. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis IBM SPSS.

Penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan memiliki suatu kesamaan variabel yang digunakan (komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)). Perbedaan penelitian ini terdapat pada objek yang diteliti. Penelitian ini memilih CV. Like Ungaran's Body sebagai objek. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta sebagai objek.

3. Qamar Nida(2012)

Penelitian dibuat oleh Qamar pada tahun 2012, berjudul *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kesimpulan dari

penelitian ini yaitu bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Data penelitian ini diambil dari karyawan yang bekerja di bank yang berada di Lahore berjumlah 96 karyawan. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan SPSS.

Penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan memiliki suatu kesamaan variabel yang digunakan (Komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)). Perbedaan penelitian ini terletak pada objek yang diteliti. Penelitian ini memilih perusahaan bank yang berada di Lahore. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta sebagai objek.

2.2.3 Iklim etika terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.3

No	Peneliti/Judul Penelitian/Objek Penelitian	Metode/Alat Analisis/ Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Business Management Dynamics Vol.5, Yogyakarta.8, Feb 2016, pp.27-38 Kaya dan Baskaya (2016) <i>The Roles of Organizational and Ethical Climate in Individual Performance of Employees</i> Responden: Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada	Metode: Kuesioner Alat Analisis: SPSS Variabel: <i>Ethical Climate Individual Performance</i> (Schwepker 2001) (Studi Bute 2011)	Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini yaitu bahwa iklim organisasi memiliki sedikit pengaruh terhadap kinerja individu karyawan dan iklim etika memiliki pengaruh penting pada kinerja individu karyawan.

	<p>karyawan yang bekerja di organisasi pada bidang makanan, informasi dan restoran di wilayah Istanbul, Turki. Kuesioner dengan jumlah 178 yang dapat dianalisis lebih lanjut.</p>		
2.	<p>European Journal of Innovation Management Vol. 17 Yogyakarta. 1, 2014 pp. 85-106</p> <p>Moon dan Choi (2014) <i>How an organization's ethical climate contributes to customer satisfaction and Yogyakarta performance</i> Responden: 29 data dari anak organisasi konglomerat di Korea</p>	<p>Metode: Kuesioner</p> <p>Alat Penelitian: PLS</p> <p>Variabel: <i>ethical climate</i> (Victor and Cullen 1988) <i>Perceived organizational innovation</i> (Scott and Bruce 1994)</p>	<p>Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini yaitu bahwa iklim etika memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan pelanggan dan kinerja keuangan, serta inovasi organisasi sebagai mediasi.</p>
3.	<p>Social Responsibility Journal Vol. 1, 2018 pp. 1-17</p> <p>Farouk dan Jabeen (2018) <i>Ethical Climate, Corporate Social Responsibility and organizational performance: Evidence from the UAE public sector</i> Responden: 425 pegawai sector public tingkat menengah di Abu Dhabi</p>	<p>Metode: Kuesioner</p> <p>Alat Penelitian: SEM IBM AMOS 18 SPSS</p> <p>Variabel: <i>Ethical climate</i> (Cullen et. Al 1993) <i>Corporate Social Responsibility</i> (Lichtenstein, et. Al 2004) <i>Job Performance</i> (Saks 2006)</p>	<p>Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini yaitu bahwa adanya hubungan tidak langsung yang terjadi antara iklim etika dengan kinerja organisasi melalui kode etik.</p>

1. Kaya dan Baskaya (2016)

Penelitian dibuat oleh Kaya dan Baskaya pada tahun 2016, berjudul *The Roles of Organization and ethical climate on individual performance of employees*. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan iklim etika berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Data penelitian ini diambil dari organisasi di bidang makanan, informasi dan restoran di wilayah Istanbul, Turki yang berjumlah 178 karyawan. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis SPSS.

Penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan memiliki suatu kesamaan variabel yang digunakan (Iklim etika dan kinerja karyawan). Perbedaan penelitian ini terletak pada objek yang diteliti. Penelitian ini memilih organisasi di bidang makanan, informasi dan restoran di wilayah Istanbul, Turki. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta sebagai objek.

2. Moon dan Choi (2014)

Penelitian dibuat oleh Moon dan Choi pada tahun 2014, berjudul *34 o wan organization's ethical climate contributes to customer satisfaction and Yogyakarta performance*. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu bahwa iklim etika memiliki hubungan positif signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan, hubungan ini dimediasi oleh inovasi organisasi yang dirasakan. Dan juga, iklim etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi yang

dimediasi oleh komitmen organisasi mereka dan iklim untuk inovasi. Data penelitian ini diambil dari organisasi konglomerat di Korea Selatan yang berjumlah 29 anak. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis PLS.

Penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan memiliki suatu kesamaan variabel yang digunakan (iklim etika dan kinerja karyawan). Perbedaan penelitian ini terdapat pada objek yang diteliti. Penelitian ini memilih organisasi dari organisasi konglomerat di Korea Selatan. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta sebagai objek.

3. Farouk dan Jabeen (2018)

Penelitian dibuat oleh Farouk dan Jabeen pada tahun 2018, berjudul *Ethical Climate, Corporate Social Responsibility and organizational performance: Evidence from the UAE public sector*. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu bahwa terdapat hubungan secara tidak langsung antara iklim etika dan kinerja organisasi dimediasi oleh kode etik karyawan. Data penelitian ini diambil dari karyawan public sektor berjumlah 425 sampel. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis SEM, SPSS, AMOS.

Penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan memiliki suatu kesamaan variabel yang digunakan (Iklim etika dan kinerja karyawan). Perbedaan penelitian ini terdapat pada objek yang diteliti. Penelitian ini memilih karyawan public sektor di Abu Dhabi.

Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta sebagai objek.

2.2.4 Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.4

No	Peneliti/Judul Penelitian/Objek Penelitian	Metode/Alat Analisis/ Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<p><i>The Yogyakarta Journal of Engineering And Science (IJES) Vol. 4, Issue 5, Pages PP.33-41 2015</i></p> <p>Hakim Adnan (2015) <i>Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment Performance: Study in Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi</i></p> <p>Responden: Sejumlah 115 orang karyawan di rumah sakit kabupaten Konawe</p>	<p>Metode: <i>Sampling Census Method</i></p> <p>Alat Analisis: <i>Structural Equation Model (SEM)</i></p> <p>Variabel: <i>Organizational Culture (Robbins dan Judge 2009) Organizational Commitment (Allen dan Mayer 1990 dalam darmawan 2013) Employees Performance (Bernardin dan Russel 1995)</i></p>	<p>Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasional berperan penting sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.</p>
2.	<p>J Bus Ethics (2014) 124:339-349</p> <p>Fu dan Deshpande (2014) <i>The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, And Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company</i></p> <p>Responden:</p>	<p>Metode: Kuesioner</p> <p>Variabel: <i>Organizational Commitment (Meyer dan Allen 1991) Job Satisfaction (Cellucci dan Devries 1978) Caring Climate (Deshpande 1996)</i></p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa caring climate memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja, organizational command dan kinerja. Caring Climate juga memiliki dampak yang tidak langsung yang signifikan terhadap</p>

	Sampel diambil dari 476 karyawan yang bekerja di organisasi asuransi Cina.		komitmen organisasi melalui kepuasan sebagai mediator dan pada kinerja melalui komitmen dan kepuasan sebagai mediator. Selain itu kepuasan kerja memiliki dampak langsung dan tidak langsung terhadap kinerja.
3.	<p>American Journal of Himanities and Social Sciences Research Vol. 5 Issue 1, pp 631-636</p> <p>Wiyana dan Sriathi (2021) <i>The Effect of Organizational Learning on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment (Study at Yogyakarta. Agung Jaya Internasional).</i> Responden: 32 responden karyawan di Yogyakarta. Agung Jaya Internasional</p>	<p>Metode: Interview Kuesioner Alat Analisis: PLS Variabel: <i>Employee Performance</i> (Lusri and Siagian, 2017) <i>Organizational Commitment</i> (Phrameswari Dwika and Dewi Adnyani, 2020)</p>	<p>Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pembelajaran organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pembelajaran organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, juga komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan serta komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan dalam mediasi antara pembelajaran organisasional dengan kinerja karyawan.</p>

1. Hakim (2015)

Penelitian dibuat oleh Hakim pada tahun 2015, berjudul “*Effect of organizational culture, organizational commitment to performance:*

study in hospital of district south konawe of Southeast Sulawesi”.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu budaya organisasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional berperan penting sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Data penelitian tersebut diambil dari karyawan rumah sakit di daerah kabupaten Konawe Selatan yang berjumlah 115 karyawan. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis SEM.

Penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan memiliki suatu kesamaan variabel yang digunakan (komitmen dan kinerja karyawan). Perbedaan penelitian ini terdapat pada objek yang diteliti. Penelitian ini memilih karyawan rumah sakit di daerah kabupaten konawe selatan. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta sebagai objek.

2. Fu dan Deshpande (2014)

Penelitian dibuat oleh Fu dan Deshpande pada tahun 2014, berjudul *“The Impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job employees in a china’s insurance company”*.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu bahwa iklim peduli memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komando organisasi dan kinerja karyawan. Iklim peduli juga memiliki dampak tidak langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasional

melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Selain itu kepuasan kerja memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasional dan dampak tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja. Pada akhirnya komitmen organisasional memiliki dampak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja. Data penelitian ini diambil dari karyawan yang bekerja di organisasi asuransi china yang berjumlah 476 karyawan. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis SEM.

Penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan memiliki suatu kesamaan variabel yang digunakan (komitmen organisasional dan kinerja karyawan). Perbedaan penelitian ini terdapat pada objek yang diteliti. Penelitian ini memilih karyawan yang bekerja di organisasi asuransi cina. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta sebagai objek.

3. Wiyana dan Sriathi (2021)

Penelitian dibuat oleh Wiyana dan Sriathi pada tahun 2021, berjudul *The Effect of Organizational Learning on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment (Study at Yogyakarta. Agung Jaya Internasional)*. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu bahwa pembelajaran organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pembelajaran organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, juga komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan dan serta komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan dalam mediasi antara pembelajaran organisasional dengan kinerja karyawan. Data penelitian ini diambil dari karyawan Yogyakarta. Agung Jaya Internasional yang berjumlah 32 karyawan. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis Partial Least Square (PLS).

Penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan memiliki suatu kesamaan variabel yang digunakan (komitmen organisasional dan kinerja karyawan). Perbedaan penelitian ini terdapat pada objek yang diteliti. Penelitian ini memilih karyawan pada Yogyakarta. Agung Jaya Internasional. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta sebagai objek.

2.2.5 *Organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.5

No	Peneliti/Judul Penelitian/Objek Penelitian	Metode/Alat Analisis/ Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Journal Manajemen Bisnis Vol. 12 Yogyakarta. 12 2021 Amalia, et. Al (2021) <i>The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Passion and Empowerment on Job Performance</i> Responden:	Metode: Kuesioner Alat Analisis: Smart PLS Variabel: <i>Passion</i> (Vallerand, et. Al 2003) <i>Empowerment</i> (Dee, et. Al 2003) <i>Organizational Citizenship</i>	Hasil dari penelitian yang telah dilakukan yaitu bahwa <i>Organizational Citizenship Behavior</i> memengaruhi Kinerja guru secara positif dan signifikan. Hal ini menyiratkan bahwa semakin diberikan keleluasaan guru dalam bekerja maka semakin

	51 orang yang merupakan Guru di Muhammadiyah Ngampilan dan Wirobrajan.	<i>Behavior</i> (Yilmaz and Tasdan, 2009) <i>Employees Performance</i> (Davar and Singh, 2018)	besar juga keberhasilan dalam pekerjaannya.
2.	Media Mahardhika Vol. 19 Yogyakarta. 3 Mei 2021 Istanti, et. Al (2021) <i>The Effect of Job Stress and Yogyakarta Compensation Toward OCB and Employee Performance: Case Study in Yogyakarta. Mentari Sejati Perkasa Private Companies in Surabaya</i> Responden: Sampel diambil dari 4134 karyawan bekerja di Yogyakarta. Mentari Sejati Perkasa di Surabaya.	Metode: Kuesioner Alat Penelitian: PLS Variabel: <i>Job Stress</i> (Hasibuan, 2014) <i>Yogyakarta Compensation</i> (Simamora, 2015) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Organ, 1988) <i>Employee Performance</i> (Mathis and Jackson, 2009)	Hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Stres Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap OCB, Kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap OCB, OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yogyakarta. Mentari Sejati Perkasa.
3.	Yogyakarta Journal of Business and Management; Vol. 8 Yogyakarta. 17; 2013 Maharani, et. Al (2013) <i>Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in Yogyakarta Bank Syariah Mandiri Malang East Yogyakarta</i>	Metode: Kuesioner Alat Penelitian: GSCA Variabel: <i>Perceived Organizational Support</i> (Rhoades. Et, al 2001) <i>Psychological Empowerment</i> (Spreitzer, 1995) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Podsakoff. Et, al) <i>Job Performance</i> (Dharma, 1991)	Hasil penelitian ini yaitu bahwa <i>Organizational Support</i> dan <i>Psychological Empowerment</i> keduanya secara positif memengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . <i>Psychological Empowerment</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i> begitu pula dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .

	Responden: Sample terdiri dari 61 karyawan pada Bank Syariah Mandiri di Malang		
4.	Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol. 8 No 5 (2021) 1019-1029 Suratman, et. al (2021) <i>The Impact of Psychological Climate and Self-Resilience on Employee Performance during the Covid-19 Pandemic: An Empirical Study in Indonesia</i> Responden: Sampel terdiri dari 316 karyawan beberapa instansi di Indonesia	Metode: Kuesioner melalui link Google Form Alat Penelitian: AMOS Variabel: Psychological Climate (O'neill and Arend, 2008) Self-Resilience (Cooper and Cartwright, 1997) Organizational Citizenship Behavior (Graham , 1991 dalam Bolino et, al. 2002) Job Stress (Cooper and Straw, 1995) Employee Performance (Robbins, 2006)	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa a. PC berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB dan kinerja, b. Ketahanan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, c. PC dan ketahanan diri berpengaruh negative terhadap stress kerja, d. Ada hubungan yang tidak signifikan antara self-resilience dengan OCB, OCB dan stress kerja pada kinerja, e. PC dan ketahanan diri memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui OCB dan stress kerja.

1. Amalia, et. Al (2021)

Penelitian dibuat oleh Amalia, et. Al pada tahun 2021, berjudul *The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior on The Effect of Passion and Empowerment on Job Performance*. Adapun kesimpulan yang dapat diperoleh dalam penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Data penelitian ini diambil dari Guru SD Muhammadiyah di Ngampilan dan Wirobrajan yang

berjumlah 51 responden. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis smartPLS.

Penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan memiliki suatu kesamaan variabel yang digunakan (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan). Perbedaan penelitian ini terletak pada objek yang diteliti. Penelitian ini memilih Guru SD Muhammadiyah di Ngampilan dan Wirobrajan. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta sebagai objek.

2. Istanti, *et. Al* (2021)

Penelitian dibuat oleh Istanti, *et. Al* pada tahun 2021, berjudul *The Effect of Job Stress and Yogyakarta, Compensation Toward OCB and Employee Performance: Case Study in Yogyakarta. Mentari Sejati Perkasa Private Companies in Surabaya*. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Data penelitian ini diambil dari karyawan di Yogyakarta. Mentari Sejati Perkasa yang berjumlah 4134 responden. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis PLS.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel yang digunakan yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek yang diteliti. Penelitian ini memilih karyawan di

Yogyakarta. Mentari Sejati Perkasa. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta sebagai objek.

3. Maharani, *et. Al* (2013)

Penelitian dibuat oleh Maharani, *et. Al* pada tahun 2013, berjudul *Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in Yogyakarta. Bank Syariah Mandiri Malang East Yogyakarta*. Dari penelitian ini dapat kita simpulkan yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdampak positif dalam memengaruhi kinerja karyawan. Data penelitian ini diambil dari karyawan Yogyakarta. Bank Syariah Mandiri Malang yang berjumlah 61 responden. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis GSCA.

Penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan memiliki suatu kesamaan variabel yang digunakan (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan). Perbedaan penelitian ini terletak pada objek yang diteliti. Penelitian ini memilih karyawan Yogyakarta. Bank Syariah Mandiri Malang. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta sebagai objek.

4. Suratman, *et. al* (2021)

Penelitian dibuat oleh Suratman, *et. Al* pada tahun 2021, berjudul *The Impact of Psychological Climate and Self-Resilience on Employee*

Performance during the Covid-19 Pandemic: An Empirical Study in Yogyakarta. Dari penelitian ini dapat kita simpulkan yaitu PC berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB dan kinerja, Ketahanan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, PC dan ketahanan diri berpengaruh negative terhadap stress kerja, ada hubungan yang tidak signifikan antara self- resilience terhadap OCB, OCB dan stress kerja pada kinerja, PC dan ketahanan diri memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui OCB dan stress kerja. Data penelitian ini diambil dari karyawan beberapa instansi di Indonesia yang berjumlah 316 responden. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis AMOS.

Penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan memiliki suatu kesamaan variabel yang digunakan (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan). Perbedaan penelitian ini terletak pada objek yang diteliti. Penelitian ini memilih karyawan beberapa instansi di Yogyakarta. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta sebagai objek.

Tabel 2.6 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu
Rangkuman Teori Iklim Etika

Penelitian	Teori	Tokoh
Amine dan Mohamed (2020)	6 item	Schwepker <i>et al</i> (1997)
Cavuz <i>et., al</i> (2017)	1 dimensi 7 item	Schwepker (2001)
Wei Xiangqian (2018)	5 item	Liu, jing (2010)

Kaya dan Baskaya (2016)	6 item	Schwepker (2001)
Moon dan Choi (2014)	Professionalism, Caring, Independence, instrumental, rules, efficiency	Victor dan Cullen (1988)
Farouk dan Jabeen (2018)	2 dimensi 3 item	Cullen, et al (1993)

Rangkuman Teori Komitmen Organisasional

Penelitian	Teori	Tokoh
Prasetio, <i>et al</i> (2015)	Komitmen Afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif	Meyer dan Allen (1991)
Wilkanandya dan Sudarma (2020)	Komitmen Afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen 4normative	Meyer dan Allen (1991)
Qamar Nida (2012)	Komitmen Afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif	Meyer dan Allen (1990)
Hakim Adnan (2015)	Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif, Komitmen Afektif	Meyer dan Allen (1990)
Fu dan Deshpande (2014)	3 dimensi 6 item	Meyer dan Allen (1991)
Wiyana dan Sriathi (2021)	Komitmen Afektif, Komitmen Continuance, Komitmen Normatif	Phrameswari Dwika and Dewi Adnyani (2020)

Rangkuman Teori Kinerja Karyawan

Penelitian	Teori	Tokoh
Kaya dan Baskaya (2016)	4 item	Bute study (2011)
Farouk dan Jabeen (2018)	3 item	Saks (2006)
Hakim Adnan (2015)	Quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision and interpersonal impact	Bernardin dan Russel (1995)
Wiyana dan Sriathi (2021)	Accuracy in completing work, level of initiative at work, mental agility, time discipline and attendance.	Lusri dan Siagian (2017)
Amalia, <i>et al</i> (2021)	10 item	Davar dan singh (2018)
Istanti, <i>et al</i> (2021)	Work quantity, quality of work, utilization of time, cooperation	Mathis dan Jackson (2012)
Maharani, <i>et al</i> (2013)	Quantity, Quality, Timeliness	Dharma (1991)
Suratman, <i>et al</i> (2021)	Quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence, work commitment	Robbins (2006)

Rangkuman Teori *Organizational Citizenship Behavior*

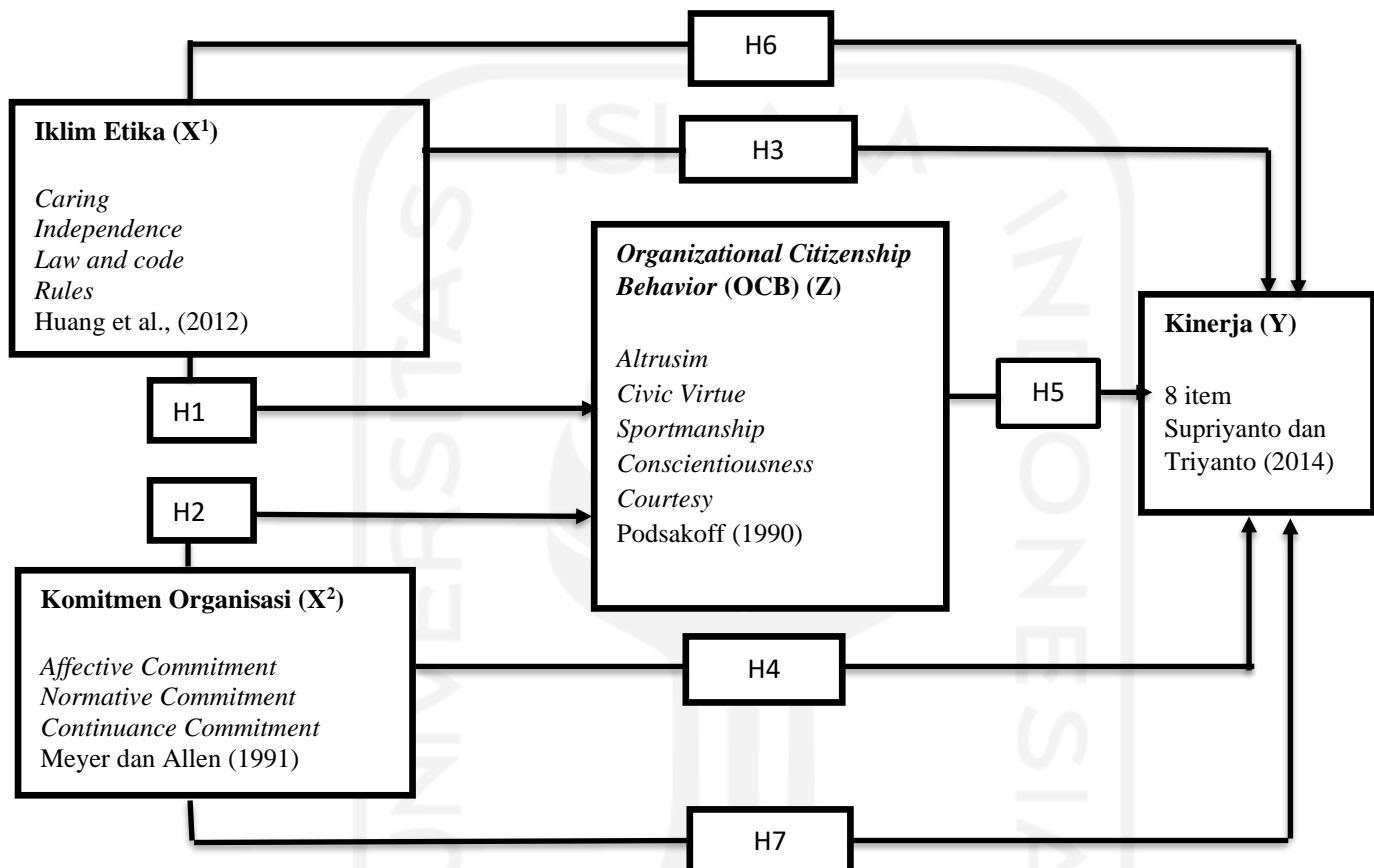
Penelitian	Teori	Tokoh
------------	-------	-------

Amine dan Mohammed (2020)	7 item	Lee dan Allen (2002)
Cavuz <i>et al</i> (2012)	Altruism, sportmanship, conscientiousness, civic virtue, courtesy	Podsakoff (1990)
Wei Xiangqian (2018)	9 item	Guo, Fang (2005)
Prasetio, <i>et al</i> (2015)	Altruism, conscientiousness, civic virtue, sportsmanship, courtesy	Luthans (2011)
Wilkanandya dan Sudarma (2020)	Altruism, conscientiousness, civic virtue, courtescy, sportmanship	Organ dan Lingl (1995)
Qamar Nida (2012)	Altruism, Courtesy, Conscientiousness, Sportmanship, civic virtue	Organ (1998)
Amalia, et al (2021)	8 item	Yilmaz dan Taydan (2009)
Istanti, et al (2021)	Altruism, Goodness of the community, Conscience, manners, sportmanship	Organ (1988) dalam Indarti et al (2017)
Maharani, et al (2013)	Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Kebijakan kewarganegaraan	Organ (1988)
Suratman, <i>et al</i> (2021)	Obedience, loyalty, participation	Graham (1991) dalam Bolino et, al (2002)

2.3 Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah pemahaman dan memperjelas penelitian ini.

Peneliti membuat model gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4 Hubungan antar variabel

2.4.1 Hubungan antara Iklim Etika dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Amine dan Mohammed, 2020) menemukan bahwa faktor iklim etis memberikan dampak positif bagi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut didukung oleh penelitian dari (Çavuş dan Develi, 2017) menemukan bahwa iklim etika berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini mengkaji dampak iklim etis (*caring, rules, instrumental, efficiency, independence, and professionalism*) dan berbagai aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (*Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic Virtue*) temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel iklim etika dalam penelitian ini berkorelasi kuat dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian yang dilakukan oleh (Wei Xiangqian, 2018) menemukan bahwa *Ethical Climate, Work Ethical*, dan *Organizational Citizenship Behavior* saling memprediksi secara positif.

Berdasarkan hubungan variabel Iklim Etika dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di atas, maka penelitian memberikan hipotesis:

H1: Iklim Etika berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2.4.2 Hubungan antara Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Prasetio, *et al* (2015) menemukan bahwa dalam penelitiannya tersebut komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dari penelitian yang telah dilakukan Wilkanandya dan Sudarma (2020) juga mendapatkan hasil yang sama yaitu pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dan juga dari penelitian yang telah dilakukan oleh Qamar Nida (2012) menemukan bahwa komitmen organisasional menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

H2: Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*.

2.4.3 Hubungan antara Iklim Etika terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kaya dan Baskaya (2016) menemukan bahwa dalam penelitiannya tersebut Iklim etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga dari penelitian yang telah dilakukan oleh Moon dan Choi (2014) menemukan bahwa iklim etika memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Adapun penelitian yang telah dilakukan oleh Farouk dan Jabeen (2018) menemukan bahwa Iklim Etika berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan dengan cara tidak langsung melalui peningkatan rasa saling percaya antar karyawan.

H3: Iklim Etika berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.4.4. Hubungan antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hakim (2015) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan juga komitmen organisasional mempunyai peran yang positif dan signifikan kinerja karyawan. Penelitian ini mempunyai makna bahwa, semakin meningkat komitmen organisasional maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Lalu penelitian yang telah dilakukan oleh Fu dan Deshpande (2014) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian ada juga penelitian dari Wiyana and Sriathi (2021) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

H4: Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Amalia, *et. al* (2021) menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mendukung dari penelitian yang telah dilakukan oleh Istanti, *et. al* (2021) yang menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang telah dilakukan oleh Maharani, *et. al* (2013) mendapatkan hasil bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. penelitian yang telah dilakukan tersebut menunjukkan bahwa dalam aspek kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H6: Iklim Etika berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi *organizational citizenship behavior*.

H7: Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi *organizational citizenship behavior*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam studi penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) mengenai metode kuantitatif dapat dikatakan sebagai metode penelitian yang berlandaskan atas filsafat positivisme, diketahui berguna dalam meneliti pada populasi atau sampel tertentu, data yang dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian, dalam analisis suatu data yang mempunyai sifat kuantitatif atau statistik memiliki tujuan guna menguji hipotesis yang akan diteliti. Dari metode kuantitatif di atas memiliki sifat tunggal diklasifikasikan, konkrit, terukur, independen dan teramati supaya dapat membangun suatu objektivitas dalam penelitian.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup di Yogyakarta yang beralamat di Jl. Bimasakti no, 1, Gondokusuman, kec. Baciro, Yogyakarta.

3.2.1 Profil Perusahaan

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) yang dulunya dikenal dengan nama Dinas Pekerjaan Umum merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota di bidang lingkungan hidup. Kantor ini terletak di Jl. Bimasakti No.1 Yogyakarta. Dinas Lingkungan Hidup sendiri sudah ada sejak tahun 1953 yang pada saat dibentuk mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

Nomor 18 tahun 1953. Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta mempunyai tujuan diantaranya: meningkatkan pengawasan dan pemulihan kualitas lingkungan hidup sesuai dengan daya dukung dan daya tampung lingkungan dalam rangka pelestarian lingkungan hidup, mengembangkan kapasitas sumber daya lingkungan hidup secara optimal, meningkatkan penyediaan dan pengelolaan taman kota dan perindang jalan, meningkatkan kebersihan kota dan kinerja pengelolaan sampah.

3.2.2 Visi dan Misi

Visi Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta adalah **“Sebagai institusi yang handal dalam pengelolaan lingkungan hidup untuk mewujudkan masyarakat Kota Yogyakarta yang berbudaya dan berwawasan akan lingkungan”**. Adapun juga misi Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta sebagai berikut:

- a. Mewujudkan peningkatan kualitas lingkungan dalam rangka pelestarian fungsi lingkungan hidup dengan mengikutsertakan dunia usaha, masyarakat dan sekolah dalam pengelolaan lingkungan.
- b. Mewujudkan ruang terbuka hijau kawasan perkotaan yang memenuhi fungsi ekologis, fungsi estetis, fungsi sosial dan nyaman.
- c. Mewujudkan tata kelola kebersihan dan pengelolaan persampahan yang berkualitas.

3.2.3 Tugas Pokok dan Fungsi

Dalam melaksanakan sebuah tugas yang dimaksud, Kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta mempunyai tugas melaksanakan urusan

pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Lingkungan Hidup. Adapun fungsinya sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Lingkungan Hidup.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang lingkungan hidup.
- c. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan urusan di bidang lingkungan hidup
- d. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Lingkungan Hidup
- e. Pengelolaan kesekretariatan meliputi perencanaan, umum, kepegawaian, keuangan.

3.3 Definisi operasional variabel penelitian

Adapun menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan bahwa variabel operasional dalam penelitian dikatakan suatu temuan di mana peneliti telah menentukan hal yang akan diteliti serta memperoleh informasi sehingga dapat dipelajari supaya menghasilkan suatu kesimpulan.

3.3.1 Variabel Eksogen (Independen)

Variabel independen sangat kerap dikatakan sebagai variabel predictor, antecedent dan stimulus. Dengan kata lain dapat disebut dengan variabel bebas. Definisi dari variabel bebas yaitu sebagai variabel dalam memengaruhi atau dapat dikatakan juga menjadi pemicu perubahan atau timbul variabel dependen (variabel terikat) (Sugiyono, 2017). Dapat diketahui variabel independen pada penelitian ini yaitu variabel iklim etika (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2).

3.3.2 Variabel Intervening (Mediasi)

Variabel intervening merupakan variabel yang memengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi suatu hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung memengaruhi variabel dependen (Sugiyono 2017). *Organizational Citizenship Behavior (Z)* merupakan variabel intervening dalam penelitian ini.

3.3.3 Variabel Endogen (Dependen)

Pada umumnya variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau juga sebagai variabel terikat. Variabel terikat sendiri adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Pada penelitian kali ini variabel yang digunakan yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y).

3.4 Definisi Operasional

3.4.1 Variabel Eksogen

1. Iklim Etika

Iklim etika merupakan persepsi bersama anggota dari suatu organisasi tentang bagaimana perilaku yang etis yang benar dan perilaku yang menyimpang dari moral dan nilai-nilai yang dianut, dan juga bagaimana isu-isu dari etika tersebut harus ditangani dengan baik. Menurut (Huang et al., 2012) terdapat 4 indikator dan 10 item sebagai berikut:

a. *Caring*

1. Pertimbangan utama organisasi adalah yang terbaik bagi semua karyawan di tempat kerja.
2. Apa yang terbaik untuk semua orang di tempat kerja adalah prioritas pertimbangan utama organisasi.
3. Perhatian organisasi adalah yang terbaik untuk orang lain.

b. *Independence*

1. Di tempat kerja, orang-orang diharapkan untuk mengikuti keyakinan pribadi dan moral mereka masing-masing
2. Di tempat kerja, setiap orang dibimbing oleh etika pribadi mereka sendiri
3. Setiap orang di tempat kerja memutuskan secara pribadi mana yang benar dan yang salah

c. *Law and code*

1. Di organisasi, hukum dan kode etik mereka menjadi pertimbangan utama
2. Setiap orang diharapkan untuk mematuhi hukum standar profesional di atas pertimbangan lainnya.

d. *Rules*

1. Orang sukses di dalam organisasi mengikuti aturan dalam organisasi
2. Setiap orang yang di tempat kerja mematuhi kebijakan dari organisasi

2. Komitmen Organisasional

Menurut (Merentek et al., 2018) mengemukakan bahwa Komitmen organisasional merupakan keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi dan mau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang tinggi. Menurut (Huang et al., 2012) memiliki 3 indikator serta 20 item sebagai berikut:

a. Komitmen Afektif

1. Saya merasa senang menjadi anggota dalam organisasi ini
2. Saya senang dalam berdiskusi tentang organisasi saya dengan orang-orang
3. Saya masalah organisasi ini juga menjadi masalah pribadi saya.
4. Saya bisa dengan mudah menjadi terikat pada organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini
5. Saya merasa bukan bagian dari keluarga di dalam organisasi ini
6. Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini
7. Organisasi ini memiliki banyak arti pribadi bagi diri saya sendiri
8. Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini

b. Komitmen Berkelanjutan

1. Saya khawatir kehilangan investasi yang telah saya berikan untuk perusahaan ini
2. Jika saya bukan anggota organisasi ini, saya akan merasa sedih karena hidup saya akan terganggu

3. Saya setia kepada organisasi ini karena saya telah berinvestasi banyak di dalamnya, secara emosional, sosial dan ekonomi
 4. Saya sering merasa cemas dengan apa yang telah saya korbankan untuk organisasi ini
 5. Kadang saya merasa khawatir tentang apa yang mungkin terjadi pada organisasi ini dan saya tidak lagi menjadi anggota organisasi
 6. Saya berdedikasi untuk organisasi ini karena apa yang telah saya korbankan untuk organisasi ini
- c. Komitmen Normatif
1. Saya merasa berhutang kepada organisasi ini karena apa yang telah mereka berikan kepada saya
 2. Organisasi ini layak mendapatkan loyalitas dari saya karena perlakuan organisasi untuk saya
 3. Saya merasa akan mengecewakan rekan kerja saya jika saya tidak lagi menjadi anggota dalam organisasi ini
 4. Saya setia pada organisasi ini karena sebagian besar nilai saya sesuai terhadap nilai organisasi ini
 5. Organisasi ini memiliki misi yang saya yakin dan saya berkomitmen dengan misi organisasi tersebut
 6. Saya merasa benar secara moral untuk mendedikasikan diri saya pada organisasi ini.

3.4.2 Variabel Mediasi (Z)

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut (Istanti et al., 2021) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku tidak langsung yang diakui oleh suatu organisasi, namun secara garis besar dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Menurut (Erdirençelebi & Akcan, 2016) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diukur menggunakan 5 indikator yaitu sebagai berikut:

a. *Altruism*

1. Bersedia membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka
2. Bersedia menggantikan rekan kerja yang berhalangan masuk kerja

b. *Civic Virtue*

1. Senantiasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2. Kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugas

c. *Sportsmanship*

1. Tidak banyak menghabiskan waktu untuk mengeluh karena pekerjaan
2. Selalu menghindari kesalahan saat bekerja

d. *Conscientiousness*

1. Saling peduli dan menghargai sesama rekan kerja
2. Selalu mencegah terjadinya masalah saat bekerja

e. Courtesy

1. Bersedia menjalankan kegiatan di luar dari job description untuk meningkatkan citra organisasi.
2. Senantiasa mengikuti perubahan dan meninggalkan keterampilan dalam bekerja agar kontribusi lebih baik

3.4.3 Variabel Endogen (Y)

1. Kinerja Karyawan

Dalam kinerja karyawan pada dasarnya dilihat dari hasil yang telah diperoleh dari tugas yang telah diselesaikan dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Untuk mengukur Kinerja karyawan menurut (Supriyanto & Triyanto, 2014) terdapat 8 item sebagai berikut:

1. Standar kualitas kerja saya lebih tinggi daripada standar formal untuk pekerjaan ini
2. Pekerjaan saya memenuhi harapan dari manajer saya
3. Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya dari yang dibutuhkan
4. Saya berharap dipromosikan lebih cepat dari normal rata-rata
5. Saya jauh memiliki pengetahuan lebih daripada orang lain yang bekerja dibidang saya
6. Saya menemukan kesenangan dalam pekerjaan saya, dan saya cukup puas
7. Saya menyukai pekerjaan saya dari pada pekerja biasa
8. Saya berniat untuk tetap pada profesi saya.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan suatu hal yang sangat erat berhubungan dengan penelitian kuantitatif sebagai dasar dalam pengambilan sampel untuk penelitian yang akan dilakukan. Menurut Sugiyono (2017) populasi yaitu merupakan suatu wilayah yang di mana di dalamnya terdapat objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang telah ditemukan oleh peneliti untuk diteliti dan selanjutnya ditemukannya suatu kesimpulan. Pada penelitian ini, populasi keseluruhan berjumlah 250 orang, PNS berjumlah 211 orang sedangkan tenaga bantu berjumlah 39 orang yang bekerja di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta.

3.5.2 Sampel

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ghozali dan Latan (2015) mengemukakan bahwa dalam analisis PLS-SEM tidak diwajibkan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang besar (30 hingga 100 sampel). Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini mengambil sebanyak 100 sampel dan dikembalikan 77 dari 386 populasi di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta.

3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses mengumpulkan data untuk penelitian, data yang diperoleh melalui sumber primer dan sumber sekunder. Penjelasan jenis data tersebut yaitu sebagai berikut:

3.6.1 Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sekaran (2011) data primer adalah data yang memiliki sumber suatu informasi kepada variabel utama serta penelitian yang spesifik. Data Primer bisa diperoleh melalui individu, kelompok, juga melalui responden yang telah ditetapkan oleh peneliti serta suatu opini yang digunakan untuk isu tertentu. Pada penelitian ini data yang dimaksud yaitu data yang berhubungan dengan variabel Iklim Etika, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan.

2. Data Sekunder

Menurut Sekaran (2011) mengemukakan bahwa data Sekunder merupakan data yang dikumpulkan dari beberapa sumber yang ada seperti arsip, gambaran umum dan dokumentasi yang terdapat pada suatu organisasi.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang langsung diberikan kepada responden, kemudian data tersebut sebagai ukuran dari tanggapan responden atas pertanyaan yang telah diajukan melalui kuesioner.

Pada penelitian ini kuesioner diberikan secara langsung kepada karyawan dan diarahkan untuk menjawab pertanyaan yang ada di lembar

kuesioner. Dan jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan ini menggunakan skala likert.

Tabel 3.1 Rekapitulasi Skala Likert untuk Variabel Penelitian

Jawaban	Nilai
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral/tidak berpendapat (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

3.7 Metode Pengolahan Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) Statistik deskriptif merupakan statistic yang digunakan dalam menganalisis data yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku baik untuk umum maupun generalisasi.

3.7.2 Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

Penelitian ini dikaji menggunakan Structural Equation Model (SEM), menggunakan software *Partial Least Square* (PLS). Ghazali (2008), menjelaskan bahwa SEM adalah model persamaan berganda yang telah dikembangkan dari prinsip ekonometrika serta digabungkan melalui prinsip pengaturan dari psikologi dan sosiologi. Menurut Abdullah dan Jogianto (2015) bahwa SEM sendiri memiliki dua bagian, yang pertama validasi model pengukuran dan yang kedua pengujian model struktural.

3.7.3 Partial Least Square (PLS)

Menurut Abdullah dan Jogiyanto (2015) analisis dari Partial Least Square (PLS) merupakan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda yang menggunakan teknik statistika. PLS dibuat untuk membantu dalam menyelesaikan regresi berganda jika terdapat permasalahan yang spesifik pada suatu data, contohnya ukuran sampel penelitian yang rendah dan hilangnya data penelitian. Tujuan dari penggunaan PLS sendiri untuk mengetahui pengaruh dari variabel X terhadap Y serta dapat mengetahui hubungan teoritis yang terjadi pada kedua variabel tersebut.

Pada analisis PLS memiliki dua sub bagian, yaitu *outer model* atau juga dapat dikatakan sebagai model pengukuran yang dapat digunakan dalam melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Lalu sub bagian selanjutnya yaitu kausalitas atau pengujian hipotesis untuk uji model prediksi.

3.7.4 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Abdullah dan Jogiyanto (2015) menyatakan bahwa *outer model* menggambarkan hubungan antara indikator dengan variabel laten. Lalu menurut Abdullah dan Jogiyanto (2015) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan dari instrumen pada sebuah penelitian, hal tersebut dilakukan supaya penelitian mampu melakukan metode pengukuran. adapun beberapa penjelasan lebih lanjut mengenai *outer model*:

a. *Convergent Validity*

Pengujian menggunakan *convergent validity* pada aplikasi PLS dapat dilihat berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel *loading factor* dalam indikator konstruk. Dalam menilai *convergent validity* menggunakan *rule of thumb* yang di mana nilai dari *loading factor* sendiri lebih besar dari > 0.7 sehingga dapat dikatakan bahwa ukuran dari refleksi individu dapat berkorelasi.

b. *Discriminant Validity*

Hartono (2008) menyatakan bahwa validitas diskriminan berkaitan dengan prinsip bahwa hasil pengukuran konstruk yang berbeda semestinya tidak memiliki korelasi yang tinggi. Ghazali (2012) mengatakan bahwa *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksi indikator yang mempunyai nilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Menurut Ghazali dan Lathan (2015) menyatakan bahwa dalam melakukan uji *discriminant validity* yaitu dengan mengamati nilai dari *cross loading* yaitu harus lebih besar dari > 0.07 . Dalam menguji *discriminant validity* dapat menggunakan cara lain yaitu melakukan perbandingan akar kuadrat dari AVE untuk seluruh konstruk sehingga berkorelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam suatu model. Nilai dari uji *discriminant validity* dapat dikategorikan baik ketika nilai dari akar AVE pada semua konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk yang berbeda.

c. *Composite Reliability*

Menurut pendapat dari Ghazali dan Lathan (2015) metode pengukuran reliabilitas suatu konstruk menggunakan indikator reflektif dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability*. Abdillah dan Jogiyanto (2015) menyatakan bahwa *Cronbach's alpha* dalam mengukur batas bawah reliabilitas suatu konstruk, lalu *composite reliability* mengukur dari nilai real dalam reliabilitas suatu konstruk. nilai *alpha* harus lebih besar dari 0,7.

3.7.5 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Abdillah dan Jogiyanto (2015) menyatakan bahwa inner model atau yang bisa disebut model struktural di mana inner model saling terhubung dengan variabel laten. Model struktural dan PLS dievaluasi menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, nilai *T-values* untuk tiap bagian berdasarkan uji signifikan antar konstruk.

Berikut ini dijelaskan lebih dalam mengenai inner model:

a. *R-square* (R^2)

Dalam menilai model struktural dapat dimulai dengan melihat dari *R-squares* yang ada dalam setiap variabel endogen sebagai prediksi dari kekuatan model struktural. Ghazali dan Lathan (2015) menyatakan bahwa perubahan pada *R-square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh dari variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang memiliki pengaruh substantif. Nilai *R-Squares* 0.75, 0.50 dan 0.25 pada saat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah.

Hasil dari PLS *R-square* menggambarkan jumlah varians dari konstruk yang telah dijelaskan dalam model Ghozali dan Latan (2015) yaitu semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang telah dilakukan.

b. *Q² Predictive Relevance*

Ghozali dan Latan (2015) mengatakan bahwa di samping melihat besarnya *R-squares*, evaluasi model PLS dapat juga menggunakan *Q² predictive relevance* atau *predictive sample reuse* untuk merepresentasi sintesis dari *cross-validation* dan fungsi fitting dengan prediksi dari observed variabel dan estimasi dari parameter konstruk.

c. *Quality Index*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ghozali dan Latan (2015) mengemukakan bahwa hasil dari PLS *path modelling* digunakan untuk mengkategorikan kriteria dari global optimization untuk mengetahui *goodness of fit*. *Goodness of fit model* dikembangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Tenenhaus, *et al* (2004) yang kemudian digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran pada seluruh prediksi model. Kriteria nilai *Goodness of fit model* yaitu 0,10 (*small*), 0,25 (*medium*) dan 0,36 (*large*).

d. *Bootstrapping* (Uji Hipotesis)

Ghozali dan Latan (2015) menyatakan bahwa proses *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel untuk melakukan *resampling*. Pada metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (two-

tailed) yaitu t-value 1,65 (significance level= 10%); 1,96 (significance level = 5%); dan 2,58 (significance level=1%).

e. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Metode pengujian efek mediasi pada penelitian analisis menggunakan PLS dengan proses yang telah dikembangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ghozali dan Latan, (2015) yaitu :

- a. Model pertama, yaitu menguji pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen dan nilai signifikan pada t-statistik > 1,96
- b. Model kedua, yaitu menguji pengaruh eksogen terhadap variabel mediasi dan nilai signifikan pada t-statistik > 1,96
- c. Model ketiga, yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi.

Pada proses uji tahap terakhir, misal hasil dari pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan namun pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik > 1.96, maka variabel mediasi terbukti dapat memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada 100 pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta, lalu besarnya jumlah kuesioner yang dikembalikan berjumlah 77 kuesioner. Sehingga terdapat 77 kuesioner tersebut yang akan dijadikan sumber data dan akan diolah pada penelitian ini. Kemudian dilakukan analisis data dengan menggunakan *software* PLS. 3.0

Berdasarkan jumlah kuesioner yang telah disebarakan terdapat 77 kuesioner yang dikembalikan dikarenakan sebagian besar karyawan sedang melakukan rapat dan diklat. Sehingga dengan adanya kendala-kendala tersebut menyebabkan beberapa karyawan tidak dapat terlibat dalam pengisian kuesioner.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ghazali (2012) Hasil uji validitas digunakan untuk mengukur data sehingga dapat disimpulkan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikategorikan valid jika pertanyaan dalam kuesioner dapat diukur. Uji validitas pada penelitian ini dihitung setiap variabel. Dari variabel Iklim Etika, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Kinerja Karyawan. Kuesioner dari 77 responden tersebut diolah dan dihitung menggunakan *software* PLS.

Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1.	Iklim Etika (X_1)	10
2.	Komitmen Organisasional (X_2)	20
3.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Z)	10
4.	Kinerja Karyawan (Y)	8
	Total Pernyataan	48

Sumber : Data primer diolah, 2022 (Lampiran 1, Halaman 102)

Distribusi pernyataan berdasarkan variabel dikelompokkan menjadi empat . hitungan validitas instrumen berdasarkan perbandingan antara r hitung dan r tabel di mana r tabel = 0,2242 (df = N-2 77-2)) dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Apabila r hitung > dari r tabel maka pernyataan tersebut valid. Begitu juga sebaliknya, r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 4.2 Hasil uji Validitas Iklim Etika (X₁)

No	Pernyataan Penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertimbangan utama organisasi adalah yang terbaik bagi semua karyawan di tempat kerja secara keseluruhan.	0.890	0.2242	Valid
2	Apa yang terbaik untuk semua orang di tempat kerja adalah prioritas pertimbangan utama organisasi.	0.836	0.2242	Valid
3	Perhatian organisasi adalah yang terbaik untuk orang lain	0.788	0.2242	Valid
4	Di tempat kerja, setiap orang diharapkan untuk mengikuti keyakinan pribadi dan moral mereka masing-masing	0.850	0.2242	Valid
5	Di tempat kerja, setiap orang dibimbing oleh etika pribadi mereka sendiri	0.830	0.2242	Valid
6	Setiap orang di tempat kerja memutuskan secara pribadi mana yang benar dan salah	0.810	0.2242	Valid
7	Di organisasi, hukum dan kode etik mereka menjadi pertimbangan utama	0.829	0.2242	Valid
8	Setiap orang diharapkan untuk mematuhi hukum standar profesional di atas pertimbangan lainnya	0.846	0.2242	Valid
9	Orang sukses di dalam organisasi mengikuti aturan dalam organisasi	0.833	0.2242	Valid
10	Setiap orang yang di tempat kerja mematuhi kebijakan dari organisasi	0.778	0.2242	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 4, Halaman 122)

Dari data tersebut, terdapat 10 (sepuluh) item pertanyaan variabel iklim etika (x_1) seluruh pernyataan dapat dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (X_2)

No	Pernyataan Penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa senang menjadi anggota dalam organisasi ini	0.796	0.2242	Valid
2	Saya senang dalam berdiskusi tentang organisasi saya dengan orang-orang	0.780	0.2242	Valid
3	Saya merasa masalah organisasi ini juga menjadi masalah pribadi saya	0.838	0.2242	Valid
4	Saya bisa dengan mudah menjadi terikat pada organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini	0.837	0.2242	Valid
5	Saya merasa bukan bagian dari keluarga dalam organisasi ini	0.766	0.2242	Valid
6	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini	0.796	0.2242	Valid
7	Organisasi ini memiliki banyak arti pribadi bagi diri saya sendiri	0.777	0.2242	Valid
8	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini	0.802	0.2242	Valid
9	Saya khawatir kehilangan investasi yang telah saya berikan untuk organisasi ini	0.829	0.2242	Valid
10	Jika saya bukan anggota organisasi ini, saya akan merasa sedih karena hidup saya akan terganggu	0.830	0.2242	Valid
11	Saya setia pada organisasi ini karena saya telah berinvestasi banyak di dalamnya, secara emosional, sosial, dan ekonomi	0.784	0.2242	Valid
12	Saya sering merasa cemas dengan apa yang telah saya korbankan di organisasi ini	0.807	0.2242	Valid
13	Kadang saya khawatir tentang apa yang mungkin terjadi pada organisasi ini dan saya tidak lagi menjadi anggota	0.870	0.2242	Valid

14	Saya berdedikasi untuk organisasi ini karena apa yang telah saya korbankan untuk organisasi ini	0.849	0.2242	Valid
15	Saya merasa berhutang kepada organisasi ini karena apa yang telah organisasi berikan kepada saya	0.882	0.2242	Valid
16	Organisasi ini layak mendapatkan loyalitas saya karena perlakuannya terhadap saya	0.816	0.2242	Valid
17	Saya merasa akan mengecewakan rekan kerja jika saya tidak lagi menjadi anggota organisasi ini	0.842	0.2242	Valid
18	Saya setia pada organisasi ini karena Sebagian besar nilai saya sesuai dengan nilai organisasi	0.782	0.2242	Valid
19	Organisasi ini memiliki misi yang saya percayai dan saya berkomitmen kepada misi tersebut	0.799	0.2242	Valid
20	Saya merasa benar secara moral untuk mendedikasikan diri saya pada organisasi ini	0.837	0.2242	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 4, Halaman 122)

Berdasarkan data di atas (tabel 4.3), diketahui terdapat 20 (dua puluh) pernyataan variabel komitmen organisasional (X_2) dengan keseluruhan pernyataan terbukti valid dengan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Z)

No	Pernyataan Penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Bersedia membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	0.783	0.2242	Valid
2	Bersedia menggantikan rekan kerja yang berhalangan masuk kerja	0.768	0.2242	Valid
3	Senantiasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.734	0.2242	Valid
4	Kreatif dan Inovatif dalam menjalankan tugas	0.740	0.2242	Valid
5	Tidak banyak menghabiskan waktu untuk mengeluh karena pekerjaan	0.755	0.2242	Valid
6	Selalu menghindari kesalahan saat bekerja	0.813	0.2242	Valid

7	Saling peduli dan menghargai sesama rekan kerja	0.779	0.2242	Valid
8	Selalu mencegah terjadinya masalah saat bekerja	0.770	0.2242	Valid
9	Bersedia menjalankan kegiatan di luar dari job description untuk menguatkan citra organisasi	0.790	0.2242	Valid
10	Senantiasa mengikuti perubahan dan meningkatkan keterampilan dalam bekerja agar berkontribusi lebih baik	0.718	0.2242	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 4, Halaman 124)

Berdasarkan data di atas (tabel 4.4), diketahui terdapat 10 (sepuluh) pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) dengan keseluruhan pernyataan terbukti valid dengan memiliki nilai r hitung > r tabel.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan Penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Standar kualitas kerja saya lebih tinggi daripada standar yang ditetapkan perusahaan untuk pekerjaan ini	0.839	0.2242	Valid
2	Pekerjaan saya memenuhi harapan pimpinan saya	0.825	0.2242	Valid
3	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya sebagai kebutuhan	0.777	0.2242	Valid
4	Saya berharap dipromosikan lebih cepat dari rata-rata	0.854	0.2242	Valid
5	Saya jauh lebih berpengetahuan daripada orang lain yang bekerja di bidang saya	0.811	0.2242	Valid
6	Saya menyukai pekerjaan saya lebih dari pekerjaan biasa	0.779	0.2242	Valid
7	Saya berniat untuk tetap pada profesi saya	0.777	0.2242	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 4, Halaman 124)

Berdasarkan data di atas (tabel 4.5), diketahui terdapat 7 (tujuh) pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan keseluruhan pernyataan terbukti valid dengan memiliki nilai r hitung > r tabel.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan hitungan dari besarnya *Cronbach's Alpha* dari satu persatu variabel yang sedang diuji. Jika *Cronbach Alpha* > tingkat signifikan 0.7 dapat dikatakan bahwa jawaban dari responden penelitian yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan reliabel.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Sig.	Keterangan
1	Iklim Etika (x_1)	0.950	>0.7	Reliabel
2	Komitmen Organisasional (x_2)	0.974	>0.7	Reliabel
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (z)	0.921	>0.7	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (y)	0.914	>0.7	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 4, Halaman 122)

Dari tabel di atas (tabel 4.6) dapat dibuktikan bahwa semua variabel yang ada dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tabel di atas yang menyatakan nilai *Cronbach's Alpha* > tingkat signifikansi (0,7).

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.7. Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase %
Laki-laki	53	68.8
Perempuan	24	31.2
Total	77	100

Sumber: data primer diolah, 2022 (Lampiran 5, Halaman 125)

Berdasarkan tabel di atas (tabel 4.7), dapat disimpulkan bahwa dari 77 responden terdapat 53 responden setara dengan 68,8% (jenis kelamin laki-laki); dan 24 responden setara dengan 31,2% (jenis kelamin perempuan).

4.2.2 Usia Responden

Hasil studi menyatakan karakteristik responden berdasarkan usia yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.8. Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
<25 Tahun	14	18,2
26 – 35 Tahun	34	44,1
36 – 45 Tahun	14	18,2
46 – 55 Tahun	12	15,6
>56 Tahun	3	3,9
Total	77	100

Sumber: data primer diolah, 2022 (Lampiran 5, Halaman 125)

Berdasarkan tabel di atas (tabel 4.8) dapat disimpulkan bahwa dari 77 responden terdapat 34 responden setara dengan 44,1% (usia 26-35 tahun); 14 responden setara dengan 18,2% (usia < 25 tahun); 14 responden setara dengan 18,2% (usia 36-45 tahun); 12 responden setara dengan 15,6% (usia 46-55 tahun); dan 3 responden setara dengan 3,9% (usia > 56 tahun)

4.2.3 Tingkat Pendidikan Responden

Hasil dari studi menyatakan jika karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden yaitu :

Tabel 4.9. Tingkat Pendidikan Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
SLTA sederajat	22	28.6
Diploma	14	18.2
S1	38	49.3
S2	3	3.9
Total	77	100

Sumber: Data primer diolah 2022 (Lampiran 5, Halaman 125)

Berdasarkan tabel di atas (tabel 4.9), dapat disimpulkan bahwa dari 77 responden terdapat 38 responden setara dengan 49,3% (latar belakang pendidikan S1); 22 responden setara dengan 28,6% (latar belakang pendidikan SLTA sederajat); 14 responden setara dengan 18,2% (latar belakang pendidikan Diploma); dan 2 responden setara dengan 3,9% (latar belakang Pendidikan S2).

4.2.4 Masa Kerja Responden

Hasil studi yang telah dilakukan dinyatakan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.10. Masa Kerja Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
<5 Tahun	24	31,2
6– 15 Tahun	22	28,6
16– 25 Tahun	16	20,7
>26 Tahun	15	19,4
Total	77	100

Sumber: data primer diolah, 2021 (Lampiran 5, Halaman 126)

Berdasarkan tabel di atas (tabel 4.10) dapat disimpulkan bahwa dari 77 responden terdapat 24 responden setara dengan 31,2% (masa kerja < 5 tahun); 22 responden setara dengan 28,6% (masa kerja 6-15 tahun); 16 responden setara dengan 20,7% (masa kerja 16-25 tahun); 15 responden setara dengan 19,4% (masa kerja > 26 tahun).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Pernyataan yang diberikan dalam kuesioner penelitian Penulis memaparkan hasil penelitian dari analisis yang telah didapatkan berdasarkan jawaban yang diberikan dari responden berdasarkan pertanyaan dalam kuesioner. Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran hasil sebuah penelitian dari variabel-variabel yang diteliti. sehingga analisis yang telah dilakukan dapat berguna dalam mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti, dengan interval sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Jawaban dari tiap indikator dan item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai skala sebagai berikut:

- Nilai dari jawaban 1,00 s/d 1,79 = Iklim etika, Komitmen organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja sangat rendah
- Nilai dari jawaban 1,80 s/d 2,59 = Iklim Etika, komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja rendah
- Nilai dari jawaban 2,60 s/d 3,39 = Iklim Etika, komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja cukup
- Nilai dari jawaban 3,40 s/d 4,19 = Iklim Etika, komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja tinggi
- Nilai dari jawaban 4.20 s/d 5,00 = Iklim Etika, komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja sangat tinggi

4.3.1 Iklim Etika

Variabel Iklim Etika dapat diukur dengan 10 item pernyataan. Lalu pernyataan ini di rata-rata serta dideskripsikan sebagai tabel 4.11.

Tabel 4.11 Deskriptif Variabel Iklim Etika

No	Variabel Iklim Etika	Rata-rata
1	Pertimbangan utama organisasi adalah yang terbaik bagi semua karyawan di tempat kerja secara keseluruhan.	3.727
2	Apa yang terbaik untuk semua orang di tempat kerja adalah prioritas pertimbangan utama organisasi	3.545
3	Perhatian organisasi adalah yang terbaik untuk orang lain	3.455
4	Di tempat kerja, setiap orang diharapkan untuk mengikuti keyakinan pribadi dan moral mereka masing-masing	3.312
5	Di tempat kerja, setiap orang dibimbing oleh etika pribadi mereka sendiri	3.390
6	Setiap orang di tempat kerja memutuskan secara pribadi mana yang benar dan salah	3.247

7	Di organisasi, hukum dan kode etik mereka menjadi pertimbangan utama	3.584
8	Setiap orang diharapkan untuk mematuhi hukum standar profesional di atas pertimbangan lainnya	3.675
9	Orang sukses di dalam organisasi mengikuti aturan dalam organisasi	3.519
10	Setiap orang yang di tempat kerja mematuhi kebijakan dari organisasi	3.675
Mean		3.513

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 2, Halaman 111)

Berdasarkan tabel di atas (tabel 4.11) dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Pertimbangan utama organisasi adalah yang terbaik bagi semua karyawan di tempat kerja secara keseluruhan” sebesar 3,727. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Setiap orang di tempat kerja memutuskan secara pribadi mana yang benar dan salah” sebesar 3,247. Nilai rata-rata variabel iklim etika yaitu 3,513 yang dapat dikategorikan tinggi, karena nilainya berada dalam interval 3,40 sampai dengan 4,19.

4.3.2 Komitmen Organisasional

Variabel komitmen organisasional dapat diukur menggunakan 20 pernyataan. Lalu pernyataan rata-rata serta dideskripsikan sebagai tabel 4.12.

Tabel 4.12 Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

No	Variabel Komitmen Organisasional	Rata-rata
Komitmen Afektif		
1	Saya merasa senang menjadi anggota dalam organisasi ini	2.948
2	Saya senang dalam berdiskusi tentang organisasi saya dengan orang-orang	2.987
3	Saya merasa masalah organisasi ini juga menjadi masalah pribadi saya	2.909
4	Saya bisa dengan mudah menjadi terikat pada organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini	2.805
5	Saya merasa bukan bagian dari keluarga dalam organisasi ini	2.779
6	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini	2.831

7	Organisasi ini memiliki banyak arti pribadi bagi diri saya sendiri	2.844
8	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini	2.831
Mean		2,866
Komitmen Berkelanjutan		
9	Saya khawatir kehilangan investasi yang telah saya berikan untuk organisasi ini	2.740
10	Jika saya bukan anggota organisasi ini, saya akan merasa sedih karena hidup saya akan terganggu	2.844
11	Saya setia pada organisasi ini karena saya telah berinvestasi banyak di dalamnya, secara emosional, sosial, dan ekonomi	2.883
12	Saya sering merasa cemas dengan apa yang telah saya korbakan di organisasi ini	2.844
13	Kadang saya khawatir tentang apa yang mungkin terjadi pada organisasi ini dan saya tidak lagi menjadi anggota	2.792
14	Saya berdedikasi untuk organisasi ini karena apa yang telah saya korbakan untuk organisasi ini	2.844
Mean		2.824
Komitmen Normative		
15	Saya merasa berhutang kepada organisasi ini karena apa yang telah organisasi berikan kepada saya	2.870
16	Organisasi ini layak mendapatkan loyalitas saya karena perlakuannya terhadap saya	2.922
17	Saya merasa akan mengecewakan rekan kerja jika saya tidak lagi menjadi anggota organisasi ini	2.792
18	Saya setia pada organisasi ini karena Sebagian besar nilai saya sesuai dengan nilai organisasi	2.909
19	Organisasi ini memiliki misi yang saya percayai dan saya berkomitmen kepada misi tersebut	2.961
20	Saya merasa benar secara moral untuk mendedikasikan diri saya pada organisasi ini	2.961
Mean		2,902
Mean total		2,865

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 2, Halaman 115)

Berdasarkan tabel di atas (tabel 4.12) dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Saya senang dalam berdiskusi tentang organisasi saya dengan orang-orang” sebesar 2,987. Nilai rata-rata terendah terdapat pada item indikator “Saya khawatir kehilangan investasi yang telah saya berikan untuk organisasi ini” sebesar 2,740. Nilai rata-rata tiap indikator paling tertinggi pada komitmen normative

sebesar 2,902 sedangkan nilai rata rata terendah pada indikator komitmen berkelanjutan sebesar 2,824. Nilai rata-rata dari keseluruhan variabel komitmen yaitu sebesar 2,865 yang dapat dikategorikan cukup, karena nilainya berada dalam interval 2,60 sampai dengan 3,39. Dari hasil diatas diketahui hasil terendah terdapat pada indicator komitmen berkelanjutan pada item “saya khawatir kehilangan investasi yang telah saya berikan untuk organisasi ini” hal ini dikarenakan kuesioner yang saya ajukan pada dinas lingkungan hidup Yogyakarta lebih dominan diisi oleh karyawan dengan status non-PNS (tenaga honor). sehingga banyak karyawan pada penelitian ini yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut karena pada dasarnya karyawan non-PNS bekerja berdasarkan kontrak sehingga tidak memiliki jaminan akan pekerjaan tersebut.

4.3.3 *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* diukur menggunakan 10 item pernyataan. Lalu pernyataan ini dirata-rata serta dideskripsikan sebagai tabel 4.13.

Tabel 4.13 Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Rata-rata
1	Bersedia membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	3.675
2	Bersedia menggantikan rekan kerja yang berhalangan masuk kerja	3.390
3	Senantiasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3.519
4	Kreatif dan Inovatif dalam menjalankan tugas	3.506
5	Tidak banyak menghabiskan waktu untuk mengeluh karena pekerjaan	3.623
6	Selalu menghindari kesalahan saat bekerja	3.571
7	Saling peduli dan menghargai sesama rekan kerja	3.753
8	Selalu mencegah terjadinya masalah saat bekerja	3.558
9	Bersedia menjalankan kegiatan di luar dari job description untuk menguatkan citra organisasi	3.364
10	Senantiasa mengikuti perubahan dan meningkatkan keterampilan dalam bekerja agar berkontribusi lebih baik	3.675
	Mean	3,563

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 2, Halaman 120)

Berdasarkan tabel di atas (tabel 4.13) dapat disimpulkan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Saling peduli dan menghargai sesama rekan kerja” sebesar 3.753. Nilai rata-rata terendah terdapat pada item indikator “Bersedia menggantikan rekan kerja yang berhalangan masuk kerja” sebesar 3,390. Nilai rata-rata dari keseluruhan variabel *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 3,563 yang dapat dikategorikan tinggi, karena nilainya berada dalam interval 3,40 sampai dengan 4,19.

4.3.4 Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja diukur menggunakan 8 pernyataan. Lalu pernyataan ini diperoleh rata-rata serta dideskripsikan sebagai tabel 4.14.

Tabel 4.14. Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Variabel Kinerja Karyawan	Rata-rata
1	Standar kualitas kerja saya lebih tinggi daripada standar yang ditetapkan perusahaan untuk pekerjaan ini	3.260
2	Pekerjaan saya memenuhi harapan pimpinan saya	3.442
3	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya sebagai kebutuhan	3.766
4	Saya berharap dipromosikan lebih cepat dari rata-rata	3.234
5	Saya jauh lebih berpengalaman daripada orang lain yang bekerja di bidang saya	3.208
6	Saya menemukan kesenangan dalam pekerjaan saya, dan saya cukup puas	3.597
7	Saya menyukai pekerjaan saya lebih dari pekerjaan biasa	3.545
8	Saya berniat untuk tetap pada profesi saya	3.597
	Mean	3,026

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 2, Halaman 115)

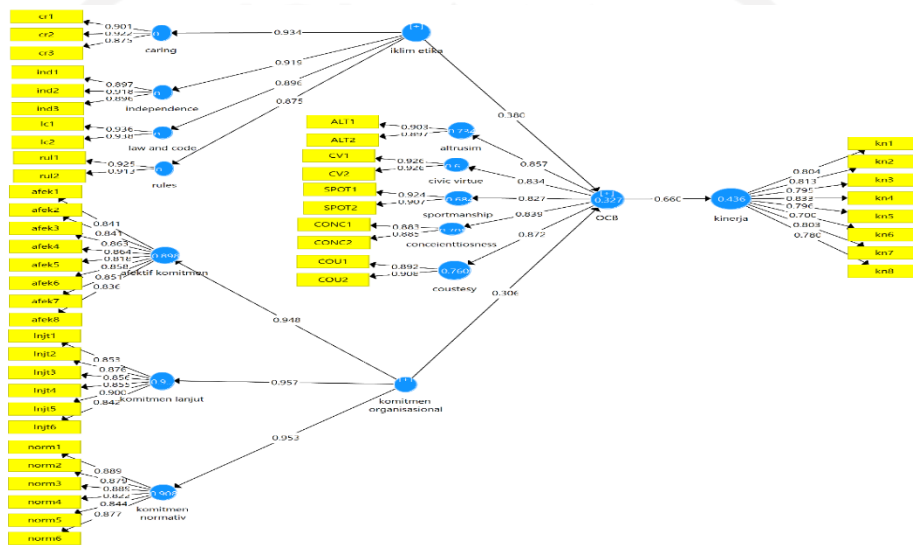
Berdasarkan tabel di atas (tabel 4.14) dapat disimpulkan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya sebagai kebutuhan” sebesar 3.766 Nilai rata-rata terendah terdapat pada item indikator “Saya jauh lebih berpengalaman daripada orang lain yang bekerja di bidang saya” sebesar 3,208. Nilai rata-rata dari keseluruhan variabel komitmen yaitu sebesar 3,026 yang

dapat dikategorikan tinggi, karena nilainya berada dalam interval 2,60 sampai dengan 3,39.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Gambar 4.1 Path Diagram memenuhi *Convergent Validity*



Sumber: Data primer diolah, 2022

4.5 *Convergent Validity*

Model *convergent validity* digunakan untuk menjelaskan tentang nilai dari variabel *manifest/observed* yang menunjukkan variabel laten dapat diukur. *Convergent Validity* dapat diukur menggunakan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Jika nilai 0,7 dapat dikatakan bahwa ukuran refleksi individu dapat berkorelasi (Ghozali, 2012). Dari hasil analisis model pengukuran yang telah dilakukan di atas, dapat diamati terdapat beberapa variabel memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,70, sehingga memenuhi *rule of thumb*, maka variabel yang memiliki nilai lebih kecil 0.70 harus dikeluarkan dari tabel.

Tabel 4.15 Nilai *Loading Factor* Iklim Etika

Variabel	Item	Nilai Faktor Loading
	cr1	0.910
	cr2	0.922

Iklim Etika	cr3	0.875
	ind1	0.897
	ind2	0.918
	ind3	0.896
	lc1	0.936
	lc2	0.938
	rul1	0.925
	rul2	0.913

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari hasil tabel di atas (tabel 4.15) dapat dilihat nilai dari *Factor loading* seluruh variabel > 0.70 , Maka seluruh variabel tidak ada yang dikeluarkan dari tabel.

Tabel 4.16 Nilai Loading Factor Komitmen Organisasi

Variabel	Item	Nilai Faktor Loading
Komitmen Organisasi	Afek1	0.841
	Afek2	0.841
	Afek3	0.863
	Afek4	0.864
	Afek5	0.818
	Afek6	0.858
	Afek7	0.851
	Afek8	0.836
	Cont1	0.853
	Cont2	0.876
	Cont3	0.856
	Cont4	0.855
	Cont5	0.900
	Cont6	0.842
	Norm1	0.889
	Norm2	0.879
	Norm3	0.889
	Norm4	0.882
	Norm5	0.844
	Norm6	0.877

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari tabel di atas (tabel 4.16) dapat dilihat bahwa *Factor loading* seluruh variabel manifest > 0.70 , Maka tidak ada yang dikeluarkan.

Tabel 4.17 Nilai *Loading Factor* konstruk eksogen *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Kode	Faktor Loading
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Alt1	0.903
	Alt2	0.897
	Cv1	0.926
	Cv2	0.926
	Sport1	0.924
	Sport2	0.907
	Conc1	0.883
	Conc2	0.885
	Cou1	0.892
	Cou2	0.908

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan dari tabel di atas (tabel 4.17) dapat amati bahwa *Factor loading* semua variabel manifest > 0.70 , Maka tidak ada yang dikeluarkan

Tabel 4.18 Nilai *Loading Factor* konstruk eksogen Kinerja Karyawan

Variabel	Kode	Faktor Loading
Kinerja	Kn1	0.804
	Kn2	0.813
	Kn3	0.795
	Kn4	0.833
	Kn5	0.796
	Kn6	0.700
	Kn7	0.803
	Kn8	0.780

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan dari tabel di atas (tabel 4.18) dapat diamati bahwa *Factor loading* semua variabel manifest > 0.70 , Maka tidak ada yang dikeluarkan

4.6 Discriminant Validity

Discriminant Validity dapat digunakan untuk menguji validitas suatu model. *Discriminant Validity* diketahui melalui nilai cross loading yang menggambarkan besarnya korelasi konstruk dengan indikatornya serta indikator dari konstruk yang lain. Standar yang dipakai dalam *cross loading* wajib memiliki nilai lebih besar dari 7 atau dengan cara membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan

korelasi antara konstruk dengan konstruk lain dalam suatu model. Jika nilai dari AVE pada setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk yang lain, maka dapat disimpulkan nilai *discriminant validity* baik.

Tabel 4.19 Pengujian *Discriminant Validity* – *Cross Loading*

	Iklm Etika	Kinerja	Komitmen	OCB
ALT1	0.392	0.586	0.274	0.781
ALT2	0.418	0.542	0.359	0.761
CONC1	0.369	0.455	0.230	0.740
CONC2	0.427	0.426	0.338	0.744
COU1	0.405	0.474	0.366	0.755
COU2	0.384	0.551	0.411	0.813
CV1	0.401	0.531	0.367	0.774
CV2	0.305	0.508	0.382	0.771
SPOT1	0.287	0.577	0.403	0.791
SPOT2	0.427	0.385	0.316	0.721
AFEK1	0.273	0.332	0.799	0.336
AFEK2	0.327	0.460	0.782	0.378
AFEK3	0.333	0.398	0.840	0.393
AFEK4	0.344	0.440	0.837	0.388
AFEK5	0.245	0.450	0.768	0.283
AFEK6	0.240	0.337	0.804	0.249
AFEK7	0.255	0.323	0.784	0.324
AFEK8	0.344	0.501	0.801	0.428
CR1	0.889	0.483	0.303	0.464
CR2	0.835	0.480	0.332	0.439
CR3	0.791	0.422	0.363	0.356
IND1	0.848	0.491	0.282	0.433
IND2	0.828	0.508	0.458	0.399

IND3	0.817	0.401	0.307	0.297
KN1	0.580	0.804	0.499	0.539
KN2	0.435	0.813	0.455	0.506
KN3	0.468	0.795	0.322	0.614
KN4	0.486	0.833	0.483	0.503
KN5	0.447	0.796	0.403	0.478
KN6	0.365	0.700	0.380	0.469
KN7	0.339	0.803	0.393	0.508
KN8	0.371	0.780	0.384	0.534
LC1	0.833	0.406	0.225	0.415
LC2	0.845	0.497	0.330	0.425
LNJT1	0.360	0.410	0.828	0.373
LNJT2	0.415	0.455	0.831	0.328
LNJT3	0.363	0.363	0.784	0.346
LNJT4	0.292	0.477	0.803	0.415
LNJT5	0.343	0.430	0.869	0.384
LNJT6	0.371	0.511	0.844	0.485
NORM1	0.357	0.481	0.879	0.416
NORM2	0.232	0.460	0.815	0.269
NORM3	0.258	0.371	0.844	0.394
NORM4	0.303	0.489	0.775	0.443
NORM5	0.302	0.460	0.797	0.409
NORM6	0.308	0.377	0.841	0.314
RUL1	0.833	0.483	0.274	0.407
RUL2	0.774	0.420	0.326	0.480

Sumber: Data primer diolah, 2022 (lampiran)

Dari tabel di atas (tabel 4.19), nilai *cross loading* dalam setiap item mempunyai nilai >0.70 , dan juga pada setiap item memiliki nilai paling besar saat dikorelasikan dengan variabel latennya jika dibandingkan ketika berhubungan dengan variabel laten yang lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa

setiap variabel manifest dalam penelitian yang dilakukan ini telah tepat dalam menjelaskan variabel latennya dan dapat membuktikan bahwasanya *discriminant validity* seluruh item valid.

4.7 Composite Reliability

Dalam suatu model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan ketepatan instrumen dalam pengukuran suatu konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk menggunakan SmartPLS dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Metode pengukuran dengan *Composite Reliability* lebih disarankan dibandingkan dengan *Cronbach's Alpha* karena metode pengukuran dengan *Cronbach's Alpha* akan memberikan hasil yang lebih rendah.

Tabel 4.20 Pengujian Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
Iklm Etika	0.950	0.950	0.957	0.689
Kinerja	0.914	0.917	0.930	0.626
Komitmen	0.974	0.974	0.976	0.667
OCB	0.921	0.922	0.934	0.586

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari yang dilihat dari tabel di atas (tabel 4.20) bahwasanya nilai dari semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik yang menggunakan metode pengukuran dengan *Cronbach's Alpha* ataupun metode pengukuran dengan *Composite Reliability* nilainya > 0.70 , dan juga hasil uji dengan menggunakan AVE (*Average Variance Extracted*) nilainya > 0.50 . Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan dalam menguji model structural.

4.8 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam evaluasi model struktural atau inner model memiliki tujuan untuk memprediksikan hubungan dari variabel laten. Model struktural dievaluasi dengan melihat besarnya persentase variance yang dapat diketahui dengan melihat nilai dari R-Square untuk konstruk laten endogen, dan AVE untuk predictiveness. Ketika menggunakan prosedur resampling contohnya seperti *jackknifing* dan juga *bootstrapping* untuk memperoleh stabilitas dari estimasi.

4.8.1 R-Square (R^2)

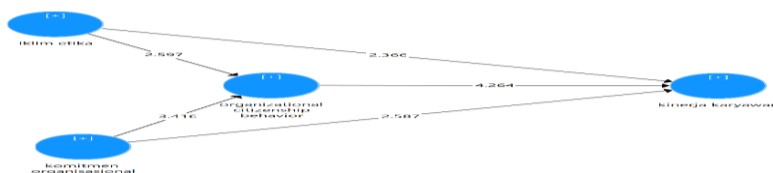
Tabel 4.21 Nilai R^2 Variabel Endogen

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.436	0.428
OCB	0.327	0.308

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari tabel di atas (tabel 4.21) di atas dapat disimpulkan bahwasanya model Iklim etika dan Komitmen organisasional kepada karyawan menghasilkan nilai sebesar 0,436, yang dapat diinterpretasikan variabilitas konstruk kinerja dijelaskan dalam variabilitas konstruk iklim etika, komitmen organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 43,6% sedangkan sisa nilainya diperdalam oleh variabel lain di luar dari penelitian ini. Dan juga sama dengan model pengaruh iklim etika dan komitmen organisasi memberikan nilai sebesar 0.327 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk dari iklim etika dan komitmen organisasi adalah sebesar 32.7%, sedangkan sisanya dijelaskan dalam variabel di luar penelitian ini.

4.9 Uji Hipotesis



Gambar 4.2 Pengujian Model Struktural

Sumber: Data diolah, 2022 (Lampiran

Dari pengujian model structural gambar 4.2 dijelaskan tabel berikut:

Tabel 4.22
Hasil uji model struktural

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Iklim Etika-> Kinerja	0.251	0.235	0.125	2.006	0.045*	Hipotesis Diterima
Iklim Etika-> OCB	0.380	0.347	0.146	2.595	0.010*	Hipotesis Diterima
Komitmen->Kinerja	0.202	0.184	0.086	2.359	0.019*	Hipotesis Diterima
Komitmen-> OCB	0.380	0.347	0.146	2.595	0.000*	Hipotesis Diterima
OCB->Kinerja	0.660	0.631	0.146	4.533	0.000*	Hipotesis Diterima
Komitmen->OCB->Kinerja	0.202	0.184	0.086	2.359	0.019*	Hipotesis Diterima
Iklim Etika->OCB->Kinerja	0.251	0.235	0.125	2.006	0.045*	Hipotesis Diterima

Sumber: data primer diolah, 2022

*Signifikan < 0.05

Dari Tabel 4.22, dapat disimpulkan bahwa iklim etika memiliki pengaruh positif signifikan (O= 0.251) terhadap kinerja karyawan. Uji pada nilai t-statistik menghasilkan nilai 2.006>1.96, nilai p-value 0.045<0.05, dikatakan bahwa hipotesis pertama diterima yang menyatakan iklim etika memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan **terbukti**.

Dari tabel 4.22, dapat dilihat jika iklim etika memiliki pengaruh positif signifikan ($O= 0.380$) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai t-statistik menghasilkan nilai $2.595 > 1.96$, dan nilai p-value $0.010 < 0.05$, dikatakan bahwa hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa iklim etika berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* terbukti.

Dari tabel 4.22, dapat dilihat jika komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan ($O= 0.202$) terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik menghasilkan nilai $2.359 > 1.96$, dan nilai p-value $0.019 < 0.05$, dikatakan bahwa hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti.

Dari tabel 4.22, dapat dilihat jika komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan ($O= 0.380$) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai t-statistik menghasilkan nilai $2.595 > 1.96$, dan nilai p-value $0.000 < 0.05$, dikatakan bahwa hipotesis keempat diterima yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* terbukti.

Dari tabel 4.22, dapat dilihat jika *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh positif signifikan ($O= 0.660$) terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik memiliki nilai $4.533 > 1.96$, dan nilai p-value $0.000 < 0.05$, dikatakan bahwa hipotesis kelima diterima yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti.

Dari tabel 4.22, dapat dilihat jika komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan ($O= 0.202$) terhadap kinerja karyawan dimediasi *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai t-statistik memiliki nilai $2.359 > 1.96$, dan nilai p-value $0.019 < 0.05$, dikatakan bahwa hipotesis keenam diterima yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memediasi variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan terbukti.

Dari tabel 4.22, dapat dilihat jika iklim etika memiliki pengaruh positif signifikan ($O= 0.251$) terhadap kinerja karyawan dimediasi *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai t-statistik memiliki nilai $2.006 > 1.96$, dan nilai p-value $0.045 < 0.05$, dikatakan bahwa hipotesis ketujuh diterima yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memediasi iklim etika terhadap kinerja karyawan terbukti.

Tabel 4.23 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis penelitian	t-statistik	hasil
1	Iklim etika berpengaruh terhadap Kinerja	2.006	Terbukti
2	Iklim etika berpengaruh terhadap OCB	2.595	Terbukti
3	Komitmen berpengaruh terhadap kinerja	2.359	Terbukti
4	Komitmen berpengaruh terhadap OCB	2.595	Terbukti
5	OCB berpengaruh terhadap Kinerja	4.533	Terbukti
6	OCB memediasi komitmen terhadap kinerja	2.359	Terbukti
7	OCB memediasi iklim etika terhadap kinerja	2.006	Terbukti

Sumber: Data primer diolah, 2022

4.10 Pembahasan

4.10.1 Pengaruh Iklim etika terhadap Kinerja

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kaya dan Baskaya (2016) yang dalam penelitian tersebut bahwa iklim etika memiliki pengaruh positif kepada kinerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Moon dan Choi (2014), Farouk dan Jabeen (2018) juga mendapatkan hasil yang sama di mana iklim etika berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

Dari Tabel 4.22, dapat disimpulkan bahwa iklim etika memiliki pengaruh positif signifikan ($O= 0.251$) terhadap kinerja karyawan. Uji pada nilai t-statistik menghasilkan nilai $2.006 > 1.96$, nilai p-value $0.045 < 0.05$, dikatakan bahwa hipotesis pertama diterima yang menyatakan iklim etika memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan **terbukti**.

Hal tersebut menyatakan bahwa jika iklim etika baik diperkirakan mampu mendorong kinerja karyawan di dalam menjalankan tugasnya. Pada Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh iklim etika yang ada dalam perusahaan dan diterapkan oleh seluruh pegawai. Di mana iklim etika merupakan konsepsi yang membahas mengenai perbuatan yang benar dan yang salah. Etika tersebut menyatakan apakah suatu perbuatan atau perilaku seseorang sesuai dengan moral ataukah menyimpang dari moral hal tersebut dapat memengaruhi perilaku atau tindakan sumber daya manusia atau pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta yang berimplikasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta.

4.10.2 Pengaruh Iklim etika terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dalam penelitian sesuai terhadap penelitian yang dilakukan oleh Amine dan Mohammed (2020) dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa iklim etika berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Cavus, et. al (2017), Wei Xiangqian (2018) juga mendapatkan hasil yang sama di mana iklim etika berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan

Dari tabel 4.22, dapat dilihat jika iklim etika memiliki pengaruh positif signifikan ($O= 0.380$) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai t-statistik menghasilkan nilai $2.595 > 1.96$, dan nilai p-value $0.010 < 0.05$, dikatakan bahwa hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa iklim etika berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior terbukti*

Dapat dikatakan bahwa semakin baiknya iklim etika dalam perusahaan mampu memicu munculnya *Organizational Citizenship Behavior* pada diri karyawan dalam bekerja. Pada Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta. Di mana dinas lingkungan hidup Yogyakarta terus

berbenah dalam memperlakukan kerja sama dengan karyawan yang di mana salah satu dorongan iklim etika yang baik agar dapat diterapkan dalam perusahaan yang diharapkan dapat memicu *Organizational Citizenship Behavior* pada diri karyawan.

Dinas Lingkungan Hidup selalu berusaha melakukan evaluasi dan peningkatan kemampuan karyawan yang berkualitas dan profesional. Hal tersebut bertujuan supaya dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kualitas dan keahlian yang diperlukan dalam bekerja. Disimpulkan jika Iklim etika memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4.10.3 Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini sesuai terhadap penelitian sebelumnya, yang di mana telah dilakukan oleh Amalia, et. al (2021) yang dalam penelitian tersebut memperoleh kesimpulan bahwa iklim etika berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Istanti, et. al (2021), Maharani (2013) juga mendapatkan hasil yang sama di mana *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat dicermati *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai pengaruh positif signifikan ($O= 0660$) terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik yaitu $4.533 > 1.96$, dan nilai p-value $0.000 < 0.05$, disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti.

Dapat ditarik kesimpulan jika *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta semakin tinggi maka kinerja karyawan dalam organisasi tersebut akan meningkat. Dengan munculnya *organizational citizenship behavior* dalam diri

karyawan Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta dapat mencapai target yang telah direncanakan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Amalia, *et. Al* (2021) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.10.4 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Prasetio, *et. al* (2015) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan yang kuat terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Wilkanandya dan Sudarma (2020) serta penelitian dari Qamar Nida (2012) yang menyatakan hal yang sama bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan Tabel 4.22 *Path Coefficient*, dapat dicermati komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan ($O= 0.380$) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai t-statistik dihasilkan $2.595 > 1.96$, dan nilai p-value $0.00 < 0.05$, disimpulkan jika hipotesis keempat diterima bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* terbukti.

Sehingga ditarik kesimpulan komitmen organisasional karyawan semakin tinggi akan berpengaruh juga semakin tingginya tingkat *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan. Hal ini seperti pernyataan oleh Ahdiyana (2009) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra-role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Yang artinya seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk

bekerja melebihi apa yang telah diharapkan. di mana diperlukanya dari pihak manajemen Dinas Lingkungan Hidup dalam membangun komitmen yang kuat, serta memiliki visi yang jelas. Dibutuhkan komitmen yang kuat sehingga dapat merubah cara berfikir karyawan terhadap pentingnya tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Komitmen dapat membangkitkan tanggung jawab penuh untuk selalu bekerja secara maksimal sehingga mencapai tujuan dari organisasi.

4.10.5 Pengaruh Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Lalu ada penelitian yang telah dilakukan oleh Fu dan Deshpande (2014) juga Wiyana dan Sriathi (2021) di mana mendapatkan kesimpulan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.22, dapat dicermati komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan ($O= 0.202$) terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik yaitu $2.359 > 1.96$, dan nilai p-value $0.019 < 0.05$, ditarik kesimpulan hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti.

Ditarik kesimpulan bahwa pentingnya komitmen dalam organisasi, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta sehingga karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Dapat diketahui bahwa penekanan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta telah dilakukan saat pertama yaitu dilakukannya training bagi karyawan baru, dengan adanya komitmen yang diterapkan Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta diharapkan sesuai terhadap standar yang buat oleh perusahaan sehingga meningkatkan komitmen organisasi serta dapat meningkatkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan.

4.10.6 Pengaruh tidak langsung komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Irma dan Hermin (2021) yang menyatakan secara tidak langsung terdapat pengaruh dari variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*.

Dari tabel 4.22, dapat dilihat jika komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan ($O= 0.202$) terhadap kinerja karyawan dimediasi *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai t-statistik memiliki nilai $2.359 > 1.96$, dan nilai p-value $0.019 < 0.05$, dikatakan bahwa hipotesis keenam diterima yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memediasi variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan terbukti.

Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh secara tidak langsung dari komitmen organisasi dalam organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta melalui *organizational citizenship behavior*. Demikian jika *organizational citizenship behavior* tinggi pada diri karyawan Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta ditarik kesimpulan bahwa kinerjanya juga semakin tinggi. Dari pengaruh yang tidak langsung ini merepresentasikan adanya kontribusi signifikan dari *organizational citizenship behavior* karyawan dalam melakukan pekerjaan secara positif. Sehingga penting untuk pihak manajemen Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta dalam menciptakan komitmen yang kuat sehingga kinerja semakin meningkat dengan terciptanya komitmen organisasi yang kuat dan baik akan memacu *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan Dinas lingkungan hidup Yogyakarta sehingga semakin meningkatnya kinerja karyawan.

4.10.7 Pengaruh tidak langsung iklim etika terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Jufrizen, *et. al* (2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh tidak langsung antara iklim etika terhadap kinerja dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*

Dari tabel 4.22, dapat dilihat jika iklim etika memiliki pengaruh positif signifikan ($O= 0.251$) terhadap kinerja karyawan dimediasi *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai t-statistik memiliki nilai $2.006 > 1.96$, dan nilai p-value $0.045 < 0.05$, dikatakan bahwa hipotesis ketujuh diterima yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memediasi iklim etika terhadap kinerja karyawan terbukti.

Disimpulkan jika iklim etika pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta terhadap kinerja karyawan dimediasi *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh tidak langsung. dapat dikatakan tingginya iklim etika yang dimiliki Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta akan meningkatkan kinerja. Ditemukanya pengaruh tidak langsung ini menunjukkan terdapat kontribusi yang positif secara signifikan dari *organizational citizenship behavior*. Sehingga penting bagi pihak manajemen Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta dalam menciptakan iklim etika yang baik supaya dapat memicu karyawan Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi dan berpengaruh dalam meningkatkannya kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Iklim etika berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
2. Iklim etika berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
4. Komitmen Organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
5. Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan
6. *Organizational Citizenship Behavior* memediasi Komitmen organisasional signifikan terhadap Kinerja karyawan
7. *Organizational Citizenship Behavior* memediasi Iklim etika positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan mampu menghasilkan manfaat serta nilai positif kepada pihak-pihak yang terkait, yaitu:

1. Pihak Organisasi
 - a. Dengan penelitian yang telah dilakukan ini dapat mampu menjadi sebuah informasi dan masukan bagi organisasi.
 - b. Diharapkan sebagai bahan dalam pengembangan pada variabel terkait sehingga dapat digunakan dalam waktu ke waktu.

- c. Penelitian ini dapat berguna bagi studi pengembangan iklim etika yang dapat meningkatkan kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta.
- d. Peneliti mengharapkan dapat dijadikan sebuah acuan bagi organisasi agar meningkatkan komitmen organisasional yang telah dimiliki sehingga bisa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- e. Peneliti mengharapkan dengan dibangunnya iklim etika yang tinggi dapat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta agar semakin maju.
- f. Diharapkan adanya penelitian yang telah dilakukan menjadi masukan yang positif untuk perbaikan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Dinas Lingkungan Hidup supaya berpengaruh positif dalam kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama. Peneliti berharap agar topik ini dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan, dengan cara mengadakan penyebaran kuesioner yang lebih luas dan lebih spesifik dalam menentukan sasaran target kuesioner yang diajukan guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bantaeng. *Yume: Journal of Management*, 2(1), 1–41.
- Abdillah., Willy., & Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Struktural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian Bisnis. Ed.1. Yogyakarta: Andi
- Amalia, P. R., Wahyuningsih, S. H., & Surwanti, A. (2021). The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Passion and Empowerment on Job Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 127–141.
- Amine, M.E.A., & Mohammed. Ethical Climate and Organizational Citizenship Behaviors: the Mediating Role of Organizational trust. *European Journal of Business and Management*, 12(3), 33-41.
- Çavuş, M. F., & Develi, A. (2017). Ethical Climate and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(1), 38–51.
- Erdirençelebi, M., & Akcan, A. T. (2016). Effects of Ethical Climate on the Organizational Citizenship Perceptions and Performance of Employees. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behavior and Decision Sciences*, 2(3), 793–808.
- Farouk, S., & Jabeen, F. (2018). Ethical climate, corporate social responsibility and organizational performance: evidence from the UAE public sector. *Social Responsibility Journal*, 1, 1–17.
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339–349.
- Ghosh, K. (2015). Benevolent leadership in not-for-profit organizations Welfare orientation measures, ethical climate and organizational citizenship behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(5), 592–611.
- Ghozali, Imam. (2008). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Upgrade PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam, Hengky, Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang.

- Hakim, A. (2015). Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi. *The International Journal Of Engineering And Science*, 4(5), 33–41.
- Huang, C. C., You, C. S., & Tsai, M. T. (2012). A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nursing Ethics*, 19(4), 513–529.
- Istanti, E., Negoro, B. K., & Daengs, A. (2021). the effect of job stress and financial compensation toward ocb and employee performance (case study in pt. mentari sejati perkasa Private Companies in Surabaya). *Media Mahardhika*, 19(3), 560–569.
- Kaya, ç., & baskaya, r. (2016). The Roles of Organizational and Ethical Climate on Individual Performance of Employees. *Business Management Dynamics*, 5(8), 27–38.
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (ocb) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84.
- Mathis dan Jackson. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Maharani, V., Troena, E. A., & Noermijati. (2013). Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 8(17), 1–12.
- Merentek, grendi christian, Adolfina, & Trang, I. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2648–2657.
- Moon, H. K., & Choi, B. K. (2014). How an organization's ethical climate contributes to customer satisfaction and financial performance Perceived. *European Journal of Innovation Management*, 17(1), 85–106.
- Prasetio, A. P., Siregar, S., & Luturlean, B. S. (2015). the effects of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(2), 99–108.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, 8(3), 105–111.

- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61–69.
- Qamar, Nida. (2012). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior (ocb). *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 4(7), 103–122.
- Setiawan, I. A., Sulistiyowati, L. N., & Hasanah, K. (2019). pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional, motivasi kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan bpr tunas artha jaya abadi cabangmejayan. *SIMBA (Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi I)*, 11227–11242.
- Supriyanto, A., & Triyanto. (2014). pengaruh kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan, dengan organizational citizenship behavior (ocb) sebagai variabel mediasi. 5(10), 24–40.
- Suratman, A, Suhartini, Palupi, M, Dihan, F.N, Muhlison, M, B. (2021). The Impact of Psychological Climate and Self Resilience on Employee Performance During the Covid-19 Pandemic: An Empirical Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1019-1029.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wei, Xiangqian. (2018). The Influence of School Ethical on Teachers Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Work Ethic. *International Conference on Education and Cognition, Behavior, Neuroscience*, 8-15.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Wiyana, I. K. D., & Sriathi, A. A. A. (2021). The Effect of Organizational Learning on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment (Study at PT. Agung Jaya Internasional). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1), 631–636.
- Wilkanandya, U. I., & Sudarma, K. (2020). The Role of Organizational Commitment in Improving Organizational Citizen- ship Behavior. *Management Analysis Journal*, 9(3), 300–309.

LAMPIRAN I
KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Karyawan/ti Kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta

Di tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Peneliti : Aditya Eka Setiawan

NIM : 15311126

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul **Pengaruh Iklim Etika dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediasi di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta**. Maka peneliti memohon bantuan serta kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini. Harapan peneliti agar kuesioner ini diisi sesuai dengan keadaan, sehingga dapat menghasilkan data yang benar. Perlu untuk diketahui bahwa tujuan peneliti ini adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah, di mana pendapat Bapak/Ibu, Saudara/I akan dipergunakan sebagai penyusunan skripsi.

Peneliti sangat berterimakasih atas bantuan dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner ini, Semoga Allah SWT memudahkan segala urusan Bapak/Ibu, Saudara/i.

Hormat Saya,

Aditya Eka Setiawan

A. Identitas Responden

Lingkari pada pilihan jawaban yang paling cocok dengan Bapak/Ibu/Saudara/i

1. Nama Responden :
2. No Handphone :
3. Jabatan :
4. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
5. Usia :
 - a. <25 tahun
 - b. 26- 35 tahun
 - c. 36- 45 tahun
 - d. 46- 55 tahun
 - e. > 56 tahun
6. Pendidikan Terakhir :
 - a. SMA/Sederajat
 - b. D1
 - c. D2
 - d. D3
 - e. S1
 - f. S2
 - g. S3
7. Masa Kerja :
 - a. <5 tahun
 - b. 6 – 15 tahun
 - c. 16 – 25 tahun
 - d. >26 tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon untuk melingkari (O) jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i
2. Setiap pertanyaan hanya dijawab dengan satu jawaban
3. Mohon untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

Contoh :

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya nyaman dengan pekerjaan saya	1	2	3	4	5

A. Iklim Etika (X1)

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat sesuai dengan alternatif jawaban berikut ini:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Caring (Kepedulian)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pertimbangan utama organisasi adalah yang terbaik bagi semua karyawan di tempat kerja secara keseluruhan.	1	2	3	4	5
2.	Apa yang terbaik untuk semua orang di tempat kerja adalah prioritas pertimbangan utama organisasi	1	2	3	4	5
3.	Perhatian organisasi adalah yang terbaik untuk orang lain	1	2	3	4	5

Independence

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Di tempat kerja, setiap orang diharapkan untuk mengikuti keyakinan pribadi dan moral mereka masing-masing	1	2	3	4	5
2.	Di tempat kerja, setiap orang dibimbing oleh etika pribadi mereka sendiri	1	2	3	4	5

3.	Setiap orang di tempat kerja memutuskan secara pribadi mana yang benar dan salah	1	2	3	4	5
Law and Code						
No	Pertanyaan	STSS	TS	N	S	SS
1.	Di organisasi, hukum dan kode etik mereka menjadi pertimbangan utama	1	2	3	4	5
2.	Setiap orang diharapkan untuk mematuhi hukum standar profesional di atas pertimbangan lainnya	1	2	3	4	5
Rules						
No	Pertanyaan	STSS	TS	N	S	SS
1.	Orang sukses di dalam organisasi mengikuti aturan dalam organisasi	1	2	3	4	5
2.	Setiap orang yang di tempat kerja mematuhi kebijakan dari organisasi	1	2	3	4	5

B. Komitmen Organisasi (X2)

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat sesuai dengan alternatif jawaban berikut ini:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Affective Commitment

No	Pertanyaan	STSS	S	N	S	SS
1.	Saya merasa senang menjadi anggota dalam organisasi ini	1	2	3	4	5

2.	Saya senang dalam berdiskusi tentang organisasi saya dengan orang-orang	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa masalah organisasi ini juga menjadi masalah pribadi saya	1	2	3	4	5
4.	Saya bisa dengan mudah menjadi terikat pada organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini	1	2	3	4	5
5.	Saya merasa bukan bagian dari keluarga dalam organisasi ini	1	2	3	4	5
6.	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini	1	2	3	4	5
7.	Organisasi ini memiliki banyak arti pribadi bagi diri saya sendiri	1	2	3	4	5
8.	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini	1	2	3	4	5
<i>Continuance Commitment</i>						
No	Pertanyaan	STSS	TS	N	S	SS
1.	Saya khawatir kehilangan investasi yang telah saya berikan untuk organisasi ini	1	2	3	4	5
2.	Jika saya bukan anggota organisasi ini, saya akan merasa sedih karena hidup saya akan terganggu	1	2	3	4	5
3.	Saya setia pada organisasi ini karena saya telah berinvestasi banyak di dalamnya, secara emosional, sosial, dan ekonomi	1	2	3	4	5
4.	Saya sering merasa cemas dengan apa yang telah saya korbankan di organisasi ini	1	2	3	4	5
5.	Kadang saya khawatir tentang apa yang mungkin terjadi pada organisasi ini dan saya tidak lagi menjadi anggota	1	2	3	4	5

6.	Saya berdedikasi untuk organisasi ini karena apa yang telah saya korbankan untuk organisasi ini	1	2	3	4	5
<i>Normative Commitment</i>						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa berhutang kepada organisasi ini karena apa yang telah organisasi berikan kepada saya	1	2	3	4	5
2.	Organisasi ini layak mendapatkan loyalitas saya karena perilakunya terhadap saya	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa akan mengecewakan rekan kerja jika saya tidak lagi menjadi anggota organisasi ini	1	2	3	4	5
4.	Saya setia pada organisasi ini karena Sebagian besar nilai saya sesuai dengan nilai organisasi	1	2	3	4	5
5.	Organisasi ini memiliki misi yang saya percayai dan saya berkomitmen kepada misi tersebut	1	2	3	4	5
6.	Saya merasa benar secara moral untuk mendedikasikan diri saya pada organisasi ini	1	2	3	4	5

C. Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z)

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat sesuai dengan alternatif jawaban berikut ini:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Altruism

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Bersedia membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5
2.	Bersedia menggantikan rekan kerja yang berhalangan masuk kerja	1	2	3	4	5

<i>Civic Virtue</i>						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Senantiasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	2	3	4	5
2.	Kreatif dan Inovatif dalam menjalankan tugas	1	2	3	4	5
<i>Sportsmanship</i>						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Tidak banyak menghabiskan waktu untuk mengeluh karena pekerjaan	1	2	3	4	5
2.	Selalu menghindari kesalahan saat bekerja	1	2	3	4	5
<i>Conscientiousness</i>						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saling peduli dan menghargai sesama rekan kerja	1	2	3	4	5
2.	Selalu mencegah terjadinya masalah saat bekerja	1	2	3	4	5
<i>Courtesy</i>						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Bersedia menjalankan kegiatan di luar dari job description untuk menguatkan citra organisasi	1	2	3	4	5
2.	Senantiasa mengikuti perubahan dan meningkatkan keterampilan dalam bekerja agar berkontribusi lebih baik	1	2	3	4	5

D. Kinerja Karyawan (Y)

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat sesuai dengan alternatif jawaban berikut ini:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Standar kualitas kerja saya lebih tinggi daripada standar yang ditetapkan perusahaan untuk pekerjaan ini	1	2	3	4	5
2.	Pekerjaan saya memenuhi harapan pimpinan saya	1	2	3	4	5
3.	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya sebagai kebutuhan	1	2	3	4	5
4.	Saya berharap dipromosikan lebih cepat dari rata-rata	1	2	3	4	5
5.	Saya jauh lebih berpengetahuan daripada orang lain yang bekerja di bidang saya	1	2	3	4	5
6.	Saya menemukan kesenangan dalam pekerjaan saya, dan saya cukup puas	1	2	3	4	5
7.	Saya menyukai pekerjaan saya lebih dari pekerjaan biasa	1	2	3	4	5
8.	Saya berniat untuk tetap pada profesi saya	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 2

Data Mentah Iklim Etika

No.	Iklim Etika									
	Cr1	Cr2	Cr3	Ind1	Ind2	Ind3	Lc1	Lc2	Rul1	Rul2
1	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4
2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
6	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
7	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
11	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
17	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
18	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
19	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
22	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
24	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
25	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
28	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
29	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
30	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
31	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
33	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
34	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4
35	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4

Lanjutan tabel data mentah Iklim Etika

36	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4
37	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
38	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
39	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
40	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4
41	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4
42	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
43	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
44	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
45	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
46	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
47	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
50	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
51	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
54	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
55	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
56	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
58	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
59	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
60	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
61	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
62	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4
63	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3
64	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
65	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
68	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
69	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
71	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4
72	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4
73	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
75	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
76	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
77	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4

Data mentah Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional (Komitmen Afektif)							
Afek1	Afek2	Afek3	Afek4	Afek5	Afek6	Afek7	Afek8
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3

Lanjutan Data Mentah Komitmen Organisasional

3	3	3	2	2	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	1	2
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	2	3	3	2
3	3	2	2	2	2	3	3
2	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	3
2	2	3	2	2	2	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3
5	5	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	3	2	2	2	2	3
3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	3
1	2	1	1	1	1	1	1
4	4	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	1	1	1
3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	2	3
4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	2
1	1	2	1	1	2	2	2

Komitmen Organisasional (Komitmen Lanjut)					
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3
3	4	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	3
3	4	4	4	3	3
3	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4
3	4	3	3	3	3
4	3	3	4	4	3
3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3

Lanjutan Tabel Data Mentah Komitmen Organisasional

3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3
4	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3
1	1	1	2	1	2
2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2
3	2	3	3	2	2
2	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	3
1	1	1	1	1	1
3	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4
2	2	3	3	2	2
3	2	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3
3	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4
1	2	2	1	1	1
2	2	3	4	3	3
3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3
1	1	1	2	2	2
2	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	2	2
4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	3	3
2	3	3	3	3	3
1	2	3	1	1	2

Komitmen Organisasional (Komitmen Normatif)					
Norm1	Norm2	Norm3	Norm4	Norm5	Norm6
3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3
2	2	3	2	4	3
3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	3	3
3	2	3	3	3	3
3	3	2	3	2	2
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	2	3
2	2	2	3	3	2
4	4	3	3	4	4
4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	2	3
3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3

Lanjutan Tabel Komitmen Organisasional

3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3
1	1	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	4
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4
1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3
2	3	2	2	2	2
3	3	2	2	3	3
3	4	3	4	4	4
2	2	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	4
4	4	3	4	4	3
1	1	1	2	1	1
3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	4
2	2	1	1	1	1
2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3
2	3	2	3	3	3
2	3	2	3	3	3
2	3	2	2	3	3
3	4	4	2	4	4
4	4	3	4	4	4
3	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2

Data Mentah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>									
Alt1	Alt2	Cv1	Cv2	Spot1	Spot2	Conc1	Conc2	Cou1	Cou2
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
4	3	3	3	3	3	5	3	4	5
4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lanjutan Data Mentah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
4	4	5	5	4	4	3	3	3	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
4	4	3	3	4	3	3	3	3	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
5	4	4	4	4	3	5	4	3	4
4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3

Data Mentah Kinerja karyawan

kn1	kn2	kn3	kn4	kn5	kn6	kn7	kn8
3	4	4	3	3	3	4	3
4	4	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	4
3	3	4	3	3	4	3	3
3	3	4	3	2	3	3	4
3	4	4	3	3	4	3	4
4	4	4	5	5	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3	4
4	5	5	4	4	4	4	5
3	4	4	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	3	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4
3	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	5	5
3	3	4	3	3	4	4	3
2	3	4	3	2	3	3	4
3	3	4	4	3	4	4	3
3	4	4	3	3	4	3	3
4	4	4	5	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	4	3	3	4	4	3
3	4	3	3	3	4	4	3

4	4	4	3	3	4	4	4
3	4	4	3	3	4	4	4
3	4	4	3	3	4	4	4
3	4	4	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	2	2	4	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	3	3	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	4	3	3	4	3	4
4	4	4	5	4	4	5	4
3	3	4	2	2	4	3	3
3	3	4	3	3	4	3	3
3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	4
4	3	4	4	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	4
3	3	4	3	4	4	4	3
3	3	4	3	3	4	4	4
3	4	4	3	3	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil uji Validitas Iklim Etika (X₁)

No	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	Pertimbangan utama organisasi adalah yang terbaik bagi semua karyawan di tempat kerja secara keseluruhan.	0.890	0.2242	Valid
2	Apa yang terbaik untuk semua orang di tempat kerja adalah prioritas pertimbangan utama organisasi.	0.836	0.2242	Valid
3	Perhatian organisasi adalah yang terbaik untuk orang lain	0.788	0.2242	Valid
4	Di tempat kerja, setiap orang diharapkan untuk mengikuti keyakinan pribadi dan moral mereka masing-masing	0.850	0.2242	Valid
5	Di tempat kerja, setiap orang dibimbing oleh etika pribadi mereka sendiri	0.830	0.2242	Valid
6	Setiap orang di tempat kerja memutuskan secara pribadi mana yang benar dan salah	0.810	0.2242	Valid
7	Di organisasi, hukum dan kode etik mereka menjadi pertimbangan utama	0.829	0.2242	Valid
8	Setiap orang diharapkan untuk mematuhi hukum standar professional di atas pertimbangan lainnya	0.846	0.2242	Valid
9	Orang sukses di dalam organisasi mengikuti aturan dalam organisasi	0.833	0.2242	Valid
10	Setiap orang yang di tempat kerja mematuhi kebijakan dari organisasi	0.778	0.2242	Valid

2. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (X₂)

No	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	Saya merasa senang menjadi anggota dalam organisasi ini	0.796	0.2242	Valid

2	Saya senang dalam berdiskusi tentang organisai saya dengan orang-orang	0.780	0.2242	Valid
3	Saya merasa masalah organisasi ini juga menjadi masalah pribadi saya	0.838	0.2242	Valid
4	Saya bisa dengan mudah menjadi terikat pada organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini	0.837	0.2242	Valid
5	Saya merasa bukan bagian dari keluarga dalam organisasi ini	0.766	0.2242	Valid
6	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini	0.796	0.2242	Valid
7	Organisasi ini memiliki banyak arti pribadi bagi diri saya sendiri	0.777	0.2242	Valid
8	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini	0.802	0.2242	Valid
9	Saya khawatir kehilangan investasi yang telah saya berikan untuk organisasi ini	0.829	0.2242	Valid
10	Jika saya bukan anggota organisasi ini, saya akan merasa sedih karena hidup saya akan terganggu	0.830	0.2242	Valid
11	Saya setia pada organisasi ini karena saya telah berinvestasi banyak di dalamnya, secara emosional, social, dan ekonomi	0.784	0.2242	Valid
12	Saya sering merasa cemas dengan apa yang telah saya korbakan di organisasi ini	0.807	0.2242	Valid
13	Kadang saya khawatir tentang apa yang mungkin terjadi pada organisasi ini dan saya tidak lagi menjadi anggota	0.870	0.2242	Valid
14	Saya berdedikasi untuk organisasi ini karena apa yang telah saya korbakan untuk organisasi ini	0.849	0.2242	Valid
15	Saya merasa berhutang kepada organisasi ini karena apa yang telah organisasi berikan kepada saya	0.882	0.2242	Valid
16	Organisasi ini layak mendapatkan loyalitas saya karena perlakuannya terhadap saya	0.816	0.2242	Valid
17	Saya merasa akan mengecewakan rekan kerja jika saya tidak lagi menjadi anggota organisasi ini	0.842	0.2242	Valid

18	Saya setia pada organisasi ini karena Sebagian besar nilai saya sesuai dengan nilai organisasi	0.782	0.2242	Valid
19	Organisasi ini memiliki misi yang saya percayai dan saya berkomitmen kepada misi tersebut	0.799	0.2242	Valid
20	Saya merasa benar secara moral untuk mendedikasikan diri saya pada organisasi ini	0.837	0.2242	Valid

3. Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z)*

No	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	Bersedia membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	0.783	0.2242	Valid
2	Bersedia menggantikan rekan kerja yang berhalangan masuk kerja	0.768	0.2242	Valid
3	Senantiasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.734	0.2242	Valid
4	Kreatif dan Inovatif dalam menjalankan tugas	0.740	0.2242	Valid
5	Tidak banyak menghabiskan waktu untuk mengeluh karena pekerjaan	0.755	0.2242	Valid
6	Selalu menghindari kesalahan saat bekerja	0.813	0.2242	Valid
7	Saling peduli dan menghargai sesama rekan kerja	0.779	0.2242	Valid
8	Selalu mencegah terjadinya masalah saat bekerja	0.770	0.2242	Valid
9	Bersedia menjalankan kegiatan di luar dari job description untuk menguatkan citra organisasi	0.790	0.2242	Valid
10	Senantiasa mengikuti perubahan dan meningkatkan ketrampilan dalam bekerja agar berkontribusi lebih baik	0.718	0.2242	Valid

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	Standar kualitas kerja saya lebih tinggi daripada standar yang ditetapkan perusahaan untuk pekerjaan ini	0.839	0.2242	Valid
2	Pekerjaan saya memenuhi harapan pimpinan saya	0.825	0.2242	Valid
3	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya sebagai kebutuhan	0.777	0.2242	Valid
4	Saya berharap dipromosikan lebih cepat dari rata-rata	0.854	0.2242	Valid
5	Saya jauh lebih berpengalaman daripada orang lain yang bekerja di bidang saya	0.811	0.2242	Valid
6	Saya menyukai pekerjaan saya lebih dari pekerjaan biasa	0.779	0.2242	Valid
7	Saya berniat untuk tetap pada profesi saya	0.777	0.2242	Valid

Lampiran 5

Analisis Deskriptif Responden Penelitian

1. Karakteristik Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase %
Laki-laki	53	68,8
Perempuan	24	31,2
Total	77	100

2. Karakteristik Usia

Kategori	Frekuensi	Persentase
<25 Tahun	14	18,2
26 – 35 Tahun	34	44,1
36 – 45 Tahun	14	18,2
46 – 55 Tahun	12	15,6
>56 Tahun	3	3,9
Total	77	100

3. Karakteristik Pendidikan

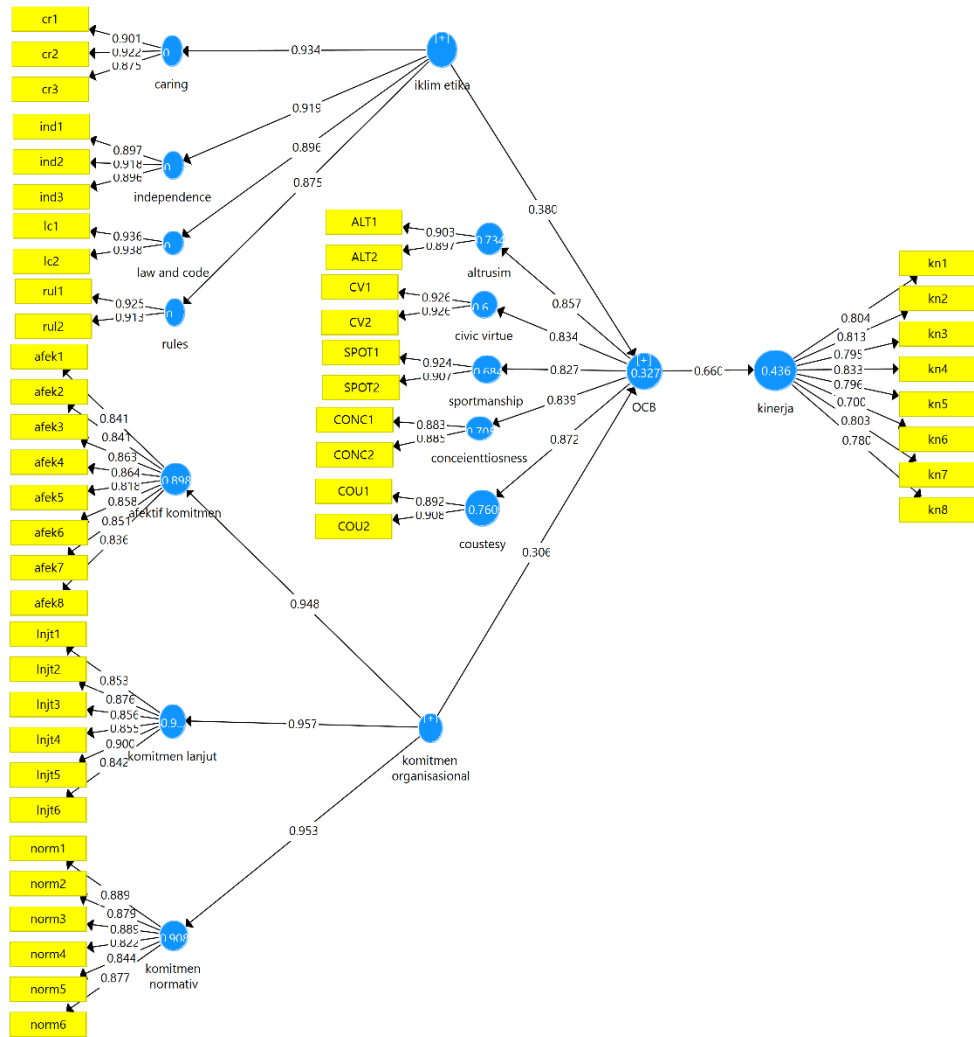
Kategori	Frekuensi	Persentase
SMA/SMU/SLTA/SMK/STM	22	28.6
Diploma	14	18.2
S1	38	49.3
S2	3	3.9
Total	77	100

4. Karakteristik Masa Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
<5 Tahun	24	31,2
6– 15 Tahun	22	28,6
16– 25 Tahun	16	20,7
>26	15	19,4
Total	77	100

Lampiran 6 Statistik PLS

1. Pengujian



2. Outer Loading

	Iklm Etika	Kinerja	Komitmen	OCB
Alt1				0,781
Alt2				0,761
Conc1				0,740
Conc2				0,744
Cou1				0,755
Cou2				0,813
Cv1				0,774
Cv2				0,771
Spot1				0,791
Spot2				0,721
Afek1			0,799	
Afek2			0,782	
Afek3			0,840	
Afek4			0,837	
Afek5			0,768	
Afek6			0,804	
Afek7			0,784	

Afek8			0,801	
Cr1	0,889			
Cr2	0,835			
Cr3	0,791			
Ind1	0,848			
Ind2	0,828			
Ind3	0,817			
Kn1		0,804		
Kn2		0,813		
Kn3		0,795		
Kn4		0,833		

Kn5		0,796		
Kn6		0,700		
Kn7		0,803		
Kn8		0,780		
Lc1	0,833			
Lc2	0,845			
Lnjt1			0,828	
Lnjt2			0,832	

Lnjt3			0,784	
Lnjt4			0,803	
Lnjt5			0,869	
Lnjt6			0,844	
Norm1			0,879	
Norm2			0,815	
Norm3			0,844	
Norm4			0,775	
Norm5			0,797	
Norm6			0,841	
Rul1	0,833			
Rul2	0,774			

Lampiran 6

1. Tabel *Construct Reliability*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
Iklm Etika	0.950	0.950	0.957	0.689
Kinerja	0.914	0.917	0.930	0.626
Komitmen	0.974	0.974	0.976	0.667
OCB	0.921	0.922	0.934	0.586

2. Latent Variabel Correlation

	Iklm Etika	Kinerja	Komitmen	OCB
Iklm Etika	1.000	0.554	0.384	0.497
Kinerja	0.554	1.000	0.522	0.660
Komitmen	0.384	0.522	1.000	0.451
OCB	0.497	0.660	0.451	1.000

3. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.436	0.428
OCB	0.327	0.308

Tabel Cross Loading

	Iklm Etika	Kinerja	Komitmen	OCB
ALT1	0.392	0.586	0.274	0.781
ALT2	0.418	0.542	0.359	0.761
CONC1	0.369	0.455	0.230	0.740
CONC2	0.427	0.426	0.338	0.744
COU1	0.405	0.474	0.366	0.755
COU2	0.384	0.551	0.411	0.813
CV1	0.401	0.531	0.367	0.774
CV2	0.305	0.508	0.382	0.771
SPOT1	0.287	0.577	0.403	0.791
SPOT2	0.427	0.385	0.316	0.721
AFEK1	0.273	0.332	0.799	0.336
AFEK2	0.327	0.460	0.782	0.378

AFEK3	0.333	0.398	0.840	0.393
AFEK4	0.344	0.440	0.837	0.388
AFEK5	0.245	0.450	0.768	0.283
AFEK6	0.240	0.337	0.804	0.249
AFEK7	0.255	0.323	0.784	0.324
AFEK8	0.344	0.501	0.801	0.428
CR1	0.889	0.483	0.303	0.464
CR2	0.835	0.480	0.332	0.439
CR3	0.791	0.422	0.363	0.356
IND1	0.848	0.491	0.282	0.433
IND2	0.828	0.508	0.458	0.399
IND3	0.817	0.401	0.307	0.297
KN1	0.580	0.804	0.499	0.539
KN2	0.435	0.813	0.455	0.506
KN3	0.468	0.795	0.322	0.614
KN4	0.486	0.833	0.483	0.503

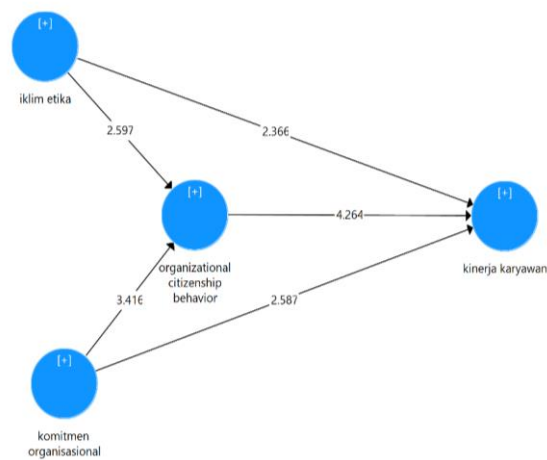
Lanjutan tabel *Cross Loading*

KN5	0.447	0.796	0.403	0.478
KN6	0.365	0.700	0.380	0.469
KN7	0.339	0.803	0.393	0.508
KN8	0.371	0.780	0.384	0.534
LC1	0.833	0.406	0.225	0.415
LC2	0.845	0.497	0.330	0.425
LNJT1	0.360	0.410	0.828	0.373
LNJT2	0.415	0.455	0.831	0.328
LNJT3	0.363	0.363	0.784	0.346
LNJT4	0.292	0.477	0.803	0.415
LNJT5	0.343	0.430	0.869	0.384

LNJT6	0.371	0.511	0.844	0.485
NORM1	0.357	0.481	0.879	0.416
NORM2	0.232	0.460	0.815	0.269
NORM3	0.258	0.371	0.844	0.394
NORM4	0.303	0.489	0.775	0.443
NORM5	0.302	0.460	0.797	0.409
NORM6	0.308	0.377	0.841	0.314
RUL1	0.833	0.483	0.274	0.407
RUL2	0.774	0.420	0.326	0.480

LAMPIRAN 8

1. Pengujian Hipotesis



2. Tabel Path Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Iklm Etika-> Kinerja	0.256	0.261	0.105	0.2444	0.015
Iklm Etika-> OCB	0.378	0.345	0.149	2.545	0.011
Komitmen->Kinerja	0.241	0.241	0.088	2.741	0.006
Komitmen-> OCB	0.312	0.313	0.082	3.793	0.000
OCB->Kinerja	0.421	0.406	0.104	4.046	0.000
Komitmen->OCB->Kinerja	0.132	0.129	0.052	2.536	0.012
Iklm Etika->OCB->Kinerja	0.159	0.146	0.078	2.032	0.043

Lampiran 9

Dokumentasi Observasi Penelitian



