

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT Katraco Putra Selaras Banjarnegara)**



SKRIPSI

Oleh:

Nama: Kreatifanti Nadia Aprilia

No. Mahasiswa: 14312510

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN
KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT Katraco Putra Selaras Banjarnegara)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh :

Nama : Kreatifanti Nadia Aprilia

No. Mahasiswa : 14312510

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 31 Mei 2018

Penulis,



(Kreatifanti Nadia Aprilia)

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN
KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT Katraco Putra Selaras Banjarnegara)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama: Kreatifanti Nadia Aprilia
No. Mahasiswa: 14312510

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing
Pada Tanggal 6 Juni 2018
Dosen Pembimbing,



Prapti Antarwiyati, Dra., M.Si., Ak.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,
KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Disusun Oleh : **KREATIFANTI NADIA APRILIA**
Nomor Mahasiswa : **14312510**

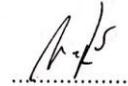
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Kamis, tanggal: 26 Juli 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Prapti Antarwiyati, Dra.,MS., Ak, CA.



Penguji : Mahmudi, Dr., SE., M.Si,Ak, CMA.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Ika Sriyana SE., M.Si, Ph.D.

MOTTO

“Banyak orang yang bisa berbicara seperti buku, tapi lebih menyenangkan lagi
bila ada buku yang berbicara seperti manusia!”

“Kekuatanlah yang mengatur dunia, bukan Pendapat, tetapi pendapat yang
membuat kita menggunakan kekuatan”

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirrabilalamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas segala karunia, rahmat, dan hidayah yang diberikan oleh Allah SWT sehingga penulis diberikan kesempatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat-syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Sarjana (S-1) pada program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, adapun judul skripsi ini adalah “PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN”.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan dorongan semangat dari berbagai pihak, sehingga pada segala macam kendala yang dihadapi dapat diatasi dengan baik. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih setulusnya kepada:

1. Allah SWT atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Orang tua penulis yang tercinta, Bapak Edi Putra B.S dan Ibu Puji Kristyaningtyas yang selalu mendoakan memberi semangat dan menjadi

motivasi yang besar sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

3. Fandi Pramana Putra dan Kreatifanni Ayu Wardani sebagai kakak yang selalu mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan baik. Semoga penulis bisa membanggakan kalian semua. Amiiin
4. Bapak Dr. D. Agus Harjito, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung penyelesaian studi.
5. Bapak Drs. Dekar Urumsah, S.Si., M.Com., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung penyelesaian studi.
6. Ibu Prapti Antarwiyati, Dra., M.Si., Ak. sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, pikiran dan perhatiannya kepada penulis serta memberikan pengarahan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Bapak Mahmudi, SE., M.Si.,Dr sebagai Dosen Penguji Skripsi saya yang amat sangat baik dan sabar.
8. Seluruh keluarga besar yang telah memberikan doa serta dukungan kepada penulis.
9. Panji Erindra Hanggoro Raras yang selalu ada saat suka maupun duka dan memberikan semangat tanpa henti.
10. Sahabat tercinta tersayang dari Banjarnegara Cimol, Dea, Indah, Tia, Della Tunjung, Devi, Abell, Velda, Helena, Sintha, Bayu.

11. Sahabat tercintaku Afni Novela Dewi, Masna Ellyani dan Sitha Darmaningtyas yang selalu memberikan semangat, doa dan dukungan selalu tanpa henti selama penulisan skripsi ini. Semoga kita semua sukses selalu dimanapun dan kapanpun.
12. Genk Korea Cimel, Tami, Angel, Canita, Hestia, dan Anggra yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
13. Teruntuk Kapten Prodi bapak Zahri yang selalu menenangkan disaat gundah gulana melanda. Seluruh dosen dan karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi.
14. Kepada teman-teman jurusan Akuntansi angkatan 2014 yang telah membantu dalam bentuk doa maupun dukungan kepada penulis agar penulisan skripsi cepat selesai.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Penulis,

(Kreatifanti Nadia Aprilia)

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan	iv
Berita Acara Ujian Skripsi	v
Halaman Motto.....	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran	xv
Abstrak	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Teori Keadilan.....	12
2.1.2 Teori Perilaku Organisasi.....	13
2.1.3 Kinerja.....	14
2.1.4 Kompensasi	15
2.1.5 Budaya Organisasi	16
2.1.6 Lingkungan Kerja.....	17
2.1.7 Komitmen Organisasi.....	17
2.1.8 Organizational Citizenship Behavior	19
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu	20

2.3	Hipotesis penelitian	30
2.3.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.3.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.3.4	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.3.5	Pengaruh Organizational Citizenship behavior Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.4	Kerangka Pemikiran	36
BAB III METODE PENELITIAN.....		36
3.1	Populasi dan Sampel	37
3.1.1	Populasi	37
3.1.2	Sampel.....	37
3.2	Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
3.2.1	Kinerja Karyawan (Y).....	37
3.2.2	Kompensasi (X1)	38
3.2.3	Budaya Organisasi (X ₂).....	39
3.2.4	Lingkungan Kerja (X ₃).....	39
3.2.5	Komitmen Organisasi (X ₄).....	41
3.2.6	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (X ₅).....	42
3.4	Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	43
3.4.1	Uji Validitas	43
3.4.2	Uji Reliabilitas Konstruk Variabel	43
3.5	Metode Analisis Data	43
3.5.1	Analisis Deskriptif	44
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.5.3	Analisis Regresi Berganda.....	45
3.5.4	Analisis Koefisien Determinasi (Uji R ²).....	46
3.5.5	Uji Hipotesis	46
BAB IV HASIL PENELITIAN		47
4.1	Hasil Kuesioner Penelitian	48
4.2	Deskripsi Responden	48

4.2.1	Jenis Kelamin	48
4.2.2	Pendidikan.....	49
4.2.3	Usia Responden.....	50
4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas	50
4.3.1	Uji Validitas	50
4.3.2	Uji Reliabilitas	52
4.4	Analisis Deskriptif.....	54
4.5	Uji Asumsi Klasik	59
4.5.1	Uji Normalitas	59
4.5.2	Multikolinieritas.....	60
4.5.3	Heteroskedastisitas.....	61
4.6	Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
4.6.1	Koefisien Determinasi.....	64
4.7	Hasil Uji Hipotesis	66
4.8	Pembahasan	68
4.8.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	68
4.8.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.8.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	71
4.8.4	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.8.5	Pengaruh Organizational Citizenship behavior Terhadap Kinerja Karyawan	73
BAB V PENUTUP.....		75
5.1	Kesimpulan.....	75
5.2	Keterbatasan Penelitian	76
5.3	Saran	76
5.4	Implikasi Penelitian	76
DAFTAR PUSTAKA		79
LAMPIRAN		82

DAFTAR TABEL

2.1. Tinjauan Penelitian terdahulu	26
4.1. Jumlah Kuesioner	47
4.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
4.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden	49
4.5. Hasil Uji Validitas.....	50
4.6. Hasil Uji Reliabilitas.....	52
4.7. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	53
4.8. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	59
4.9. Hasil Uji Multikolinieritas	60
4.10. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61
4.11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	62
4.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	64
4.13. Hasil Uji Hipotesis.....	65

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Pemikiran	35
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 2 : Data Karakteristik Responden.....	90
Lampiran 3 : Tabulasi Jawaban Responden.....	92
Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	98
Lampiran 5 : Hasil Olah Data	107

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT Katraco Putra Selaras.

Populasi yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah karyawan pada PT Katraco Putra Selaras. Teknik pengambilan sampel (*sampling*) dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi menjadi sampel. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisioner dan diolah menggunakan SPSS Statistik 20.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Katraco Putra Selaras, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Katraco Putra Selaras, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Katraco Putra Selaras, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Katraco Putra Selaras dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Katraco Putra Selaras.

Kata Kunci : kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, organizational culture, work environment, organizational commitment and organizational citizenship behavior on the performance of employees at PT Katraco Putra Selaras.

The population used in this research is data collection employees PT Katraco Putra Selaras, The sampling technique in this study is technique saturation sampling is to use the entire population being sampled, Analysis of data using multiple regression analysis. Data was collected by questionnaire methods and processed using SPSS Statistics 20.

The results of this study prove that the compensation significant positive effect on the performance of employees at PT Katraco Putra Selaras, organizational culture significant positive effect on the performance of employees at PT Katraco Putra Selaras, work environment significant positive effect on the performance of employees at PT Katraco Putra Selaras, commitment organizations significant positive effect on the performance of employees at PT Katraco Putra Selaras and organizational citizenship behavior significant positive effect on the performance of employees at PT Katraco Putra Selaras.

Keywords: compensation, organizational culture, work environment, organizational commitment, organizational citizenship behavior and employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengendalian manajemen diperlukan dalam organisasi karena hal ini merupakan proses dimana para manajer dapat mempengaruhi anggota organisasi yang lain untuk mengimplementasikan strategi organisasi (Anthony dan Govindrajan, 2012). Sistem pengendalian manajemen adalah sarana untuk mengumpulkan dan menggunakan informasi untuk membantu dan mengkoordinasikan keputusan perencanaan dan pengendalian di seluruh organisasi dan untuk memandu perilaku para manajer dan karyawan lainnya. Sistem pengendalian manajemen memiliki dampak terhadap perilaku karyawan seperti kepuasan kerja, retensi karyawan, kinerja karyawan, dan komitmen karyawan (Bekele, Shigutu, dan Tsegay, 2014).

Kinerja karyawan merupakan salah satu bagian terpenting dari sistem pengendalian manajemen. Kinerja merupakan efek logis seorang pegawai yang didorong oleh faktor-faktor baik internal maupun eksternal. Kinerja sesungguhnya berhubungan erat dengan perusahaan dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam pencapaian kinerja diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan yang didukung oleh sikap perusahaan dalam menghargai serta memerlukan sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja (Putra, Bagia, dan Suwendra, 2016).

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi bagi karyawan. Kompensasi merupakan suatu bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang telah bekerja sesuai dengan standar dan aturan yang ada dalam perusahaan, hal tersebut bisa disebut sebagai suatu *reward* atau bonus. Kompensasi sendiri terbagi dalam 2 kategori adalah *financial* dan *non financial*. Kompensasi diharapkan dapat menjadi suatu motivasi atau dorongan bagi karyawan untuk mencapai suatu standar kinerja yang memberikan suatu prestasi ataupun mendapatkan suatu *reward* dan bonus dalam perusahaan. Perusahaan harus memberikan suatu kompensasi yang sesuai terhadap karyawan dengan suatu peraturan atau standar yang telah ditentukan (Wibowo, Wibowo, dan Amah, 2017). Penelitian Putra dkk (2016), Wibowo dkk (2017), Kustianingsih dan Handayani (2015), Insan dan Yuniawan (2016), Arjulis, Wibowo, dan Oktavianti (2017), Kurniawan dan Yuniati, (2017) membuktikan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan Pradita (2017) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja sedangkan Fauzia, Sunuharyo, dan Utami (2016) membuktikan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Elemen yang mempengaruhi perilaku individu adalah lingkungan dari individu itu sendiri, yang dalam hal ini dilingkupi dengan budaya organisasi. Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak terlepas dari

berbagai nilai dan norma yang ada di organisasi tempat ia bekerja. Oleh sebab itu budaya organisasi sangat penting, karena budaya merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada di dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya (Kustianingsih dan Handayani, 2015). Kustianingsih dan Handayani (2015), Insan dan Yuniawan (2016), Kurniawan dan Yuniati, (2017) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian Wibowo dkk (2017) membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi dan budaya organisasi, Lingkungan kerja yang nyaman memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja akan membuat karyawan cenderung betah dan bekerja

lebih giat. Dengan itu lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana dengan hubungan kinerja atasan dan bawahan terjalin baik, hubungan karyawan dengan karyawan terjalin baik, penerangan tempat kerja sudah memadai, dan fasilitas kantor komplit dan mendukung pekerjaan, maka karyawan akan melakukan kinerja dengan menenangkan dan semangat sehingga kinerja akan meningkat (Insan dan Yuniawan, 2016). Penelitian Insan dan Yuniawan (2016), Budianto dan Katini (2015) dan Sofyan (2013) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Arianto (2013) membuktikan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

Komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula (Hayat, 2016), (Sawitri, Suswati, dan Huda, 2016), (Fu dan Deshpande, 2014), dan (Suliman dan Al Kathairi, 2012). Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan

kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan (Sapitri, 2016a). Nugroho, Hartono, dan Sudarwati (2016), Respatiningsih dan Sudirjo (2015) dan Sapitri (2016b) membuktikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sedangkan Sunarno dan Liana (2016) dan Hidayati dan Rahmawati (2015) membuktikan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

Wibowo dkk (2017) meneliti mengenai pengaruh dari kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Sedangkan penelitian Lukman dan Adolfina (2015) meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Manado Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, komitmen organisasional, serta kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan khususnya kinerja

karyawan Bank Sulut. Komitmen Organisasional merupakan variabel yang paling dominan.

Berdasarkan penelitian tersebut, maka dalam penelitian ini akan mereplikasi penelitian Wibowo dkk (2017) dan Lukman dan Adolfina (2015) yang kemudian dikembangkan dengan menambah satu variabel independen, yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Secara umum, ada tiga komponen utama OCB. Pertama, perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan. Kedua, tindakan tersebut tidak memerlukan latihan (bersifat alami), dengan kata lain, orang melakukan tindakan tersebut dengan sukarela. Ketiga, tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi. OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. Karyawan yang menampilkan OCB dapat disebut dengan *good citizen* (karyawan yang baik) Pemilihan variabel OCB disebabkan karena karyawan-karyawan dengan OCB tinggi, akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya di dalam suatu organisasi dan kesuksesan itu tidak dilakukan untuk dirinya sendiri saja tetapi juga untuk kepentingan organisasi itu sendiri (Yuniawan dan Jayanti, 2015).

PT Katraco Putra Selaras merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor bahan bakar minyak (BBM). Penelitian ini akan dilakukan di PT Katraco Putra Selaras. PT Katraco Putra Selaras dipilih dikarenakan perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan yang

berhubungan dengan hajat hidup masyarakat khususnya di Kabupaten Banjarnegara. Sebagai distributor BBM, perusahaan memerlukan karyawan dengan kinerja yang baik dalam melayani kebutuhan BBM Masyarakat. Selain kinerja yang baik, perusahaan juga harus menciptakan keadilan kompensasi bagi karyawan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi yang baik bagi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Katraco Putra Selaras”**

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja karyawan merupakan salah satu bagian terpenting dari sistem pengendalian manajemen. Kinerja merupakan efek logis seorang pegawai yang didorong oleh faktor-faktor baik internal maupun eksternal. Kinerja sesungguhnya berhubungan erat dengan perusahaan dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam pencapaian kinerja diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan yang didukung oleh sikap perusahaan dalam menghargai serta memerlukan sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja (Putra, Bagia, dan Suwendra, 2016). Dalam berbagai literatur, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

Penelitian ini dilakukan di PT Katraco Putra Selaras. Alasan menggunakan PT Katraco Putra Selaras karena perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan yang berhubungan dengan hajat hidup masyarakat khususnya di Kabupaten Banjarnegara. Sebagai distributor BBM, perusahaan memerlukan karyawan dengan kinerja yang baik dalam melayani kebutuhan BBM Masyarakat. Selain kinerja yang baik, perusahaan juga harus menciptakan keadilan kompensasi bagi karyawan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi yang baik bagi karyawan. Oleh karena itu, didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Katraco Putra Selaras?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Katraco Putra Selaras?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Katraco Putra Selaras?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Katraco Putra Selaras?
5. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Katraco Putra Selaras?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang ada didapatkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan umum bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas SDM dan kebijakan SDM melalui pengaruh kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi penelitian dibidang Sistem pengendalian manajemen mengenai pengaruh kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman bagi pembaca maka rencana skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama menguraikan keadaan umum yang mewarnai masalah yang menjadi topik penelitian. Bagian pendahuluan berisi (1) Latar belakang masalah, (2) Rumusan Masalah, (3) Tujuan penelitian dan (4) Manfaat penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab kedua menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan membahas masalah. Kajian pustaka berisi mengenai sub bab landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab Ketiga menjelaskan mengenai metode penelitian yang meliputi populasi dan sampel, variabel dan definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, pengujian validitas dan reliabilitas, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab keempat menjelaskan tentang karakteristik responden, analisa dan pembahasan masalah. Selain itu di jelaskan juga tentang pengaruh antar variabel independen dan dependen.

BAB V KESIMPULAN

Bab kelima berisi kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian, implikasi hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran dari hasil penelitian yang sekiranya dapat memberikan masukan bagi pembaca di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Keadilan

Teori keadilan yang diformulasikan oleh J. Stacy Adams pada tahun 1963 berusaha menerangkan proses bagaimana seorang individu terpuaskan atau tidak terpuaskan terhadap suatu kompensasi. Pada peristiwa dimana seorang individu tidak puas, teori keadilan memprediksikan perilaku dimana seorang individu mungkin akan mencari jalan lain untuk menurunkan ketidakpuasan yang dirasakannya. Secara *implicit* hal ini menunjukkan bahwa teori keadilan didasarkan pada dugaan mengenai keadilan yang diharapkan oleh seorang individu dalam banyak pertukaran yang terjadi dalam kerja (Suhartini, 2005).

Berdasarkan teori keadilan menurut penemunya yaitu J. Stacy Adams pada tahun 1963, seorang karyawan akan menentukan keadilan dari kompensasi yang diterimanya dengan membandingkan kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya, dimana rasio kompensasi dengan input ini sifatnya relatif untuk setiap karyawan. Jika rasio tersebut dari seorang karyawan dengan karyawan lainnya adalah sama (setara) maka karyawan tersebut merasa mendapat keadilan. Sedangkan jika seorang karyawan merasa bahwa rasio antara kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya tidak sama (setara) dengan ratio antara kompensasi

yang diterima dengan input yang dimiliki dari karyawan lainnya, maka karyawan tersebut akan merasakan adanya ketidakadilan (Suhartini, 2005).

2.1.2 Teori Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi pertama kali dicetuskan oleh Max Weber pada tahun 1890-an. Perilaku organisasi mempelajari dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku seluruh individu pada dasarnya memiliki konsistensi dasar. Perilaku tidak muncul secara acak, melainkan dapat diprediksi kemudian dimodifikasi sesuai perbedaan dan keunikan masing-masing individu (Robbins dan Judge, 2014).

Teori ini memiliki tiga bagian penting dari teori perilaku organisasi yaitu masukan, proses, dan keluaran. Masukan merupakan pengaturan awal situasi dan lokasi dimana proses akan terjadi. Komponen ini ditentukan di awal sebelum hubungan kerja terjadi. Komponen proses merupakan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, grup, dan organisasi yang terlibat di dalamnya sebagai hasil dari masukan dan berujung pada hasil tertentu. Keluaran merupakan hasil akhir yang diprediksi yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya.

Perilaku individu dapat menjadi dasar bagaimana korelasi antara lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen dan kinerja dalam suatu organisasi. budaya organisasi masuk dalam aspek lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian dari semua permasalahan sumber daya

manusia dalam organisasi. Dalam pengaruhnya budaya organisasi akan memberikan identitas dalam organisasi tersebut. Sehingga budaya organisasi mampu memberikan nilai-nilai dan norma dalam lingkungan kerja organisasi tersebut. Komitmen organisasi dalam hal ini menjadi bagian dalam aspek individual dalam *grand theory* perilaku individu. Keterkaitan langsung dengan aspek individual dalam *grand theory* perilaku individu yaitu terhadap sikap pada diri individu sendiri. Sikap di dalam perilaku individu berkaitan dengan komitmen, loyalitas, rela bertanggungjawab dan berkorban terhadap organisasi (Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske 2012).

Kinerja karyawan atau anggota organisasi di dalam hal ini menjadi bagian dalam aspek hasil dalam *grand theory* perilaku individu. Membahas masalah kinerja tidak lepas dari sebuah tujuan yang ingin dicapai. Berkaitan erat dengan hasil prestasi kerja para karyawan atau anggota organisasi. Sehingga didalam *grand theory* perilaku individu termasuk ke dalam aspek hasil.

2.1.3 Kinerja

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Kinerja dianggap sangat penting bagi perusahaan sebagai

penilaian setiap karyawan untuk bahan pertimbangan guna pemberian kompensasi dan apakah sesuai dengan kedudukan karyawan. Kinerja juga dianggap sebagai nama baik bagi perusahaan dan menjadi ekspektasi yang baik bagi lingkungan masyarakat maupun investor yang ada (Wibowo dkk, 2017).

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Arjulis dkk, 2017).

2.1.4 Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat atau insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi. Sistem kompensasi akan mempengaruhi tingkat perpindahan kerja pegawai (*employee turnover*). Tingkat perpindahan pegawai cenderung rendah apabila manajemen memberikan sistem kompensasi yang menarik, adil, dan memuaskan

pegawai. Demikian pula sebaliknya, sistem kompensasi yang sangat rendah dan tidak adil menyebabkan kecenderungan perpindahan kerja tinggi. Sistem kompensasi yang adil dan mensejahterahkan akan dapat memacu semangat kerja dan memperbaiki moralitas pegawai. Sebaliknya sistem kompensasi yang tidak adil, diskriminatif, dan tidak mampu mensejahterahkan pegawai akan memicu rendahnya motivasi, semangat kerja, dan moralitas pegawai. Hal tersebut akan berdampak pada rendahnya kinerja individual yang kemudian menyebabkan rendahnya kinerja organisasi secara keseluruhan (Kustianingsih dan Handayani, 2015)

2.1.5 Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai persepsi anggota organisasi tentang norma yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi akan dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku anggota lain dalam system organisasi tersebut. Ketika pihak manajemen organisasi memandang bahwa kualitas merupakan suatu hal yang harus dilakukan dalam aktivitas kerja organisasi, maka persepsi dan perilaku anggota organisasi akan didorong oleh values kualitas dalam aktifitas kerja mereka (Pratiwi, Nuryanti, dan Daulay, 2014).

Budaya organisasi sebagai sekumpulan asumsi dasar mengarahkan pada apa yang seharusnya diperhatikan, apa yang menjadi tujuan, bagaimana bereaksi secara emosional terhadap apa yang terjadi, dan tindakan apa yang harus dilakukan dalam berbagai situasi yang berbeda. Indikator untuk mengetahui pola budaya organisasi adalah inisiatif individual, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan, dan pola

komunikasi dengan pertimbangan tampilan budaya organisasi berbeda satu dengan yang lain sehingga secara otomatis mempengaruhi busaya organisasi (Kustianingsih dan Handayani, 2015).

2.1.6 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja (Insan dan Yuniawan, 2016).

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai (Budianto dan Katini, 2015).

2.1.7 Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2014) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan perasaan seorang individu terhadap organisasi secara keseluruhan atau secara total (Lukman dan Adolfina, 2015)

Mowday, Porter, dan Steers yang dikutip oleh Sapitri (2016b) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga komponen berikut. Pertama, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Kedua, keinginan untuk berusaha keras bagi organisasi. Ketiga, memiliki hasrat keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi.

Allen and Meyer (1990) dalam Sapitri (2016b) mengelompokkan tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen Afektif

Keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginannya sendiri.

2. Komitmen Kelanjutan

Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuh kebutuhan.

3. Komitmen Normatif

Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

2.1.8 Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. OCB menurut Organ adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif perusahaan. OCB juga disebut sebagai perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya (Putri dan Utami, 2017).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi. Aspek-aspek OCB menurut Organ menjelaskan bahwa (Putri dan Utami, 2017):

1) *Altruism*.

Perilaku menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai tugas perusahaan maupun masalah pribadi. Aspek ini memberikan pertolongan yang bukan menjadi tanggung jawab dari tugas utama.

2) *Conscientiousness*.

Perilaku yang menunjukkan usaha lebih yang dilakukan karyawan dibandingkan harapan perusahaan. Perilaku ini bersifat sukarela tanpa mempertimbangkan *reward* maupun penghargaan yang akan diterima.

3) *Sportsmanship*.

Perilaku toleransi yang diperlihatkan karyawan saat keadaan perusahaan kurang ideal tanpa mengajukan keberatan. Perilaku ini mendukung adanya iklim positif dalam pekerjaan karena adanya perilaku lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain.

4) *Courtesy*.

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah personal, dan cenderung memperlihatkan perilaku memperdulikan orang lain.

5) *Civic Virtue*.

Perilaku yang mendedikasikan dirinya kepada tanggung jawab perusahaan seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk rekomendasi sebuah perubahan demi efisiensi maupun kemajuan perusahaan.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya dengan beberapa faktor yang mempengaruhi terdiri dari:

Penelitian Lukman dan Adolfina (2015) mengenai pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Manado. Jenis Penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 211 orang dan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 68 orang responden, dengan teknik Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, komitmen organisasional, serta kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan Bank Sulut. Komitmen Organisasional merupakan variabel yang paling dominan. Sebaiknya pimpinan Bank Sulut memperhatikan bagaimana para karyawan menunjukkan komitmen kerja, agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian Pratiwi dkk. (2014) meneliti pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi dan bekerja secara simultan pada kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri Riau, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja dan sementara populasi adalah seluruh karyawan di PT. Bank Riau Kepri Capem Duri berjumlah 35 orang. Metode pengambilan sampel penulis menggunakan sensus, semua populasi menjadi sampel. Dalam penelitian ini data yang diperoleh akan diolah dengan model regresi linier berganda. Metode regresi dapat digunakan untuk menunjukkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh kinerja karyawan

di PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. Hasil uji F memiliki hubungan dengan variabel dependen. Yaitu lingkungan kerja variabel dan budaya organisasi serta secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri

Penelitian Putra dkk (2016) meneliti pengaruh (1) kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, (2) kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kompensasi terhadap kinerja karyawan dan (4) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kubu Jati Singaraja Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kubu Jati Singaraj Bali yang berjumlah 50 Orang. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan dengan teknik kuisioner, wawancara dan pencatatan dokumen, kemudian dianalisis analisis jalur Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari (1) kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kompensasi terhadap kinerja karyawan, (4) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kubu Jati Singaraja Bali.

Penelitian Sunarno dan Liana (2016) meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Populasi penelitian ini adalah 103 guru SMA Kesatrian di dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67 Semarang. Pengambilan populasi data

menggunakan teknik sensus. Model analisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian: (1) komitmen organisasional terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) komitmen organisasional tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru, (4) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (6) kepuasan kerja tidak terbukti berfungsi sebagai variabel intervening antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Penelitian Kustianingsih dan Handayani (2015) meneliti pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Objek yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah Perangkat Desa di Kecamatan Wringinanom yang terdiri dari Desa Wringinanom, Desa Sumberame, Desa Kedunganyar, Desa Kepuhklagen, Desa Sumberwaru, Desa Sembung, Desa Kesambenkulon, Desa Lebanisuko, dan Desa Lebaniwaras. Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan membagikan kuesioner. Total responden dalam penelitian ini adalah 53 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Insan dan Yuniawan (2016) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan keperawatan Rumah Sakit Tugurejo Semarang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Tugurejo Semarang. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive random sampling. Kriteria sampel yang diambil adalah karyawan bagian perawatan Rumah Sakit Tugurejo Semarang yang berjumlah 73 perawat. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian ini, lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perawat Rumah Sakit Tugurejo Semarang, sedangkan gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan keperawatan Rumah Sakit Tugurejo Semarang.

Penelitian Budianto dan Katini (2015) menguji pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan pengaruh lingkungan tersebut, maka studi kasus merupakan penelitian yang penulis gunakan dengan menggunakan teknik kuantitatif, yaitu korelasi sederhana. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian Putri dan Utami (2017) mengenai pengaruh antara Variabel OCB yaitu Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif yang menguji keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen yaitu mengenai pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja perawat ruang rawat inap pada RS Baptis Batu. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah linear berganda dengan sampling jenuh. Peneliti memperoleh data primer melalui persebaran kuisioner pada 49 perawat ruang rawat inap yang bekerja di RS Baptis Batu. Menggunakan uji hipotesis secara parsial parsial (Uji t) dan uji hipotesis secara simultan (Uji F). Hasil penelitian dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada Uji F, yaitu antara variabel-variabel OCB yakni Altruism (X1), Conscientiousness (X2), Sportsmanship (X3), Courtesy (X4), Civic Virtue (X5) sebagai variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada Uji t salah satu variabel bebas yaitu Courtesy (X4) secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1

Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Lukman dan Adolfina (2015)	Analisis Lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Manado	Variabel Dependen: Kinerja karyawan Variabel Independen: Lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi.	Lingkungan kerja, komitmen organisasional, serta kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan Bank Sulut
2.	Pratiwi dkk. (2014)	Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri CAPEM DURI	Variabel Dependen : Kinerja karyawan Variabel Independen: Lingkungan kerja, Budaya Organisasi	Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Putra dkk. (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Dependen : Kinerja karyawan	Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

			Variabel Independen : Kompensasi dan Kepuasan Kerja	
4.	Sunarno dan Liana (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru SMA Kesatrian Dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67)	Variabel Dependen : Kinerja guru Variabel Independen : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Mediasi : Kepuasan Kerja	1. komitmen organisasional terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. komitmen organisasional tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru 4. budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru 5. kepuasan kerja berpengaruh positif dan

				<p>signifikan terhadap kinerja guru,</p> <p>6. kepuasan kerja tidak terbukti berfungsi sebagai variabel intervening antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru</p>
5.	Kustianingsih dan Handayani (2015)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	<p>Variabel Dependen : Kinerja karyawan</p> <p>Variabel Independen : Kompensasi kepemimpinan, dan budaya organisais</p>	<p>1. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

6.	Insan dan Yuniawan (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang)	Variabel Dependen : Kinerja karyawan Variabel Independen : Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi	Lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7.	Budianto dan Katini (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk	Variabel Dependen : Kinerja karyawan Variabel Independen : Lingkungan kerja	Lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain.
8.	Putri dan Utami (2017)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap	Variabel Dependen : Kinerja karyawan	1. <i>Altruism,</i> <i>Conscientiousness,</i> <i>Sportsmanshi,</i> <i>Courtesy,</i>

		Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)	Variabel Independen : OCB	<i>Civic Virtue</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Courtesy</i> tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	--	------------------------------	--

2.3 Hipotesis penelitian

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori keadilan, seorang karyawan akan menentukan keadilan dari kompensasi yang diterimanya dengan membandingkan kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya, dimana rasio kompensasi dengan input ini sifatnya relatif untuk setiap karyawan. Jika rasio tersebut dari seorang karyawan dengan karyawan lainnya adalah sama (setara) maka karyawan tersebut merasa mendapat keadilan. Sedangkan jika seorang karyawan merasa bahwa rasio antara kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya tidak sama (setara) dengan ratio antara kompensasi yang diterima dengan input yang dimiliki dari karyawan lainnya, maka karyawan tersebut akan merasakan adanya ketidakadilan (Suhartini, 2005).

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan meningkatkan kepuasan atas hasil kerja karyawan adalah

melalui kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan di harapkan bahwa karyawan memiliki komitmen sehingga karyawan tersebut termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab (Fauzia dkk, 2016).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat di ketahui bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Suatu perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan karyawannya dan memberikan penghargaan atas apa yang telah di diberikan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu memotivasi para karyawannya agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik dengan memberikan kompensasi maka karyawan akan merasa kinerja yang telah di berikan kepada perusahaan dihargai dengan baik dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan produktivitas perusahaan juga akan meningkat (Fauzia dkk, 2016).

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H₁ : kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam teori perilaku organisasi, budaya organisasi akan memberikan identitas dalam organisasi tersebut. Sehingga budaya organisasi mampu memberikan nilai-nilai dan norma dalam lingkungan kerja organisasi tersebut. Komitmen organisasi dalam hal ini menjadi bagian dalam aspek individual dalam *grand theory* perilaku individu. Sikap di dalam perilaku individu berkaitan dengan komitmen, loyalitas, rela bertanggungjawab dan berkorban terhadap organisasi (Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske, 2012).

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Penerapan budaya organisasi yang kondusif dan menyenangkan agar dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku karyawan pada pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang diberikan. Budaya perusahaan yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang. Pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya perusahaan yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan (Kurniawan dan Yuniati, 2017).

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua penelitian ini adalah :

H₂ : budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam teori perilaku organisasi, perilaku individu dapat menjadi dasar bagaimana korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan bagian dari semua permasalahan sumber daya manusia dalam organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat (Budianto dan Katini, 2015). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H₃ : lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam teori perilaku organisasi, perilaku individu dapat menjadi dasar bagaimana korelasi antara komitmen dan kinerja dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi dalam hal ini menjadi bagian dalam aspek individual dalam *grand theory* perilaku individu. Keterkaitan langsung dengan aspek individual dalam *grand theory* perilaku individu yaitu terhadap sikap pada diri individu sendiri. Sikap di dalam perilaku individu berkaitan dengan

komitmen, loyalitas, rela bertanggungjawab dan berkorban terhadap organisasi Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012).

Komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Respatiningsih dan Sudirjo, 2015). Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan yang signifikan antara komitmen dan kinerja, apabila komitmen organisasi baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada: 1) karyawan; misalnya terhadap perkembangan kinerja dan karier karyawan di organisasi; (2) Organisasi; pimpinan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan dan sebagainya. Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan kinerja disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keempat penelitian ini adalah :

H₄ : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.5 Pengaruh Organizational Citizenship behavior Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam teori perilaku organisasi, Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in-role* tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* sangat penting artinya karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi. Perilaku *extra-role* di dalam organisasi dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Purba dan Seniati, 2004).

OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu (Filsafati dan Ratnaningsih, 2016). OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut. OCB merupakan sikap yang banyak diharapkan organisasi untuk dimiliki karyawannya. Hal tersebut dikarenakan OCB dianggap menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi. Jika dilihat lebih jauh, OCB adalah faktor yang memberikan

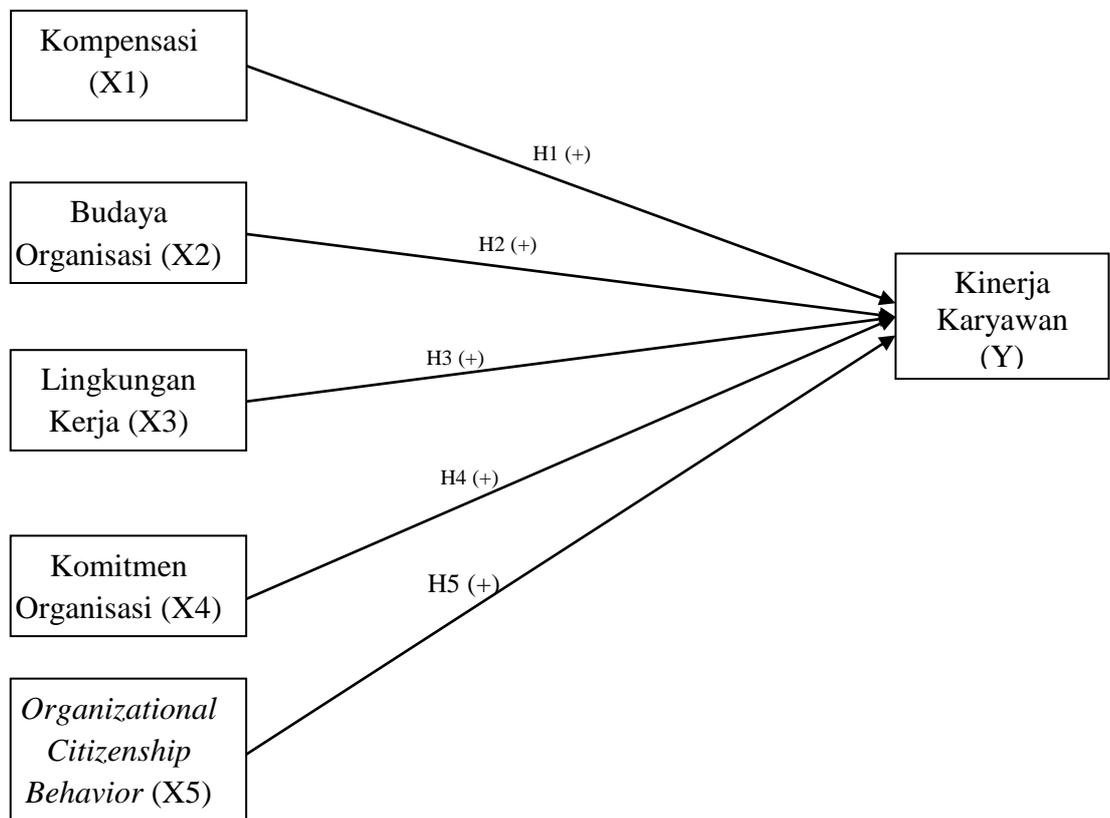
sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kelima penelitian ini adalah:

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

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Populasi yaitu kumpulan dari seluruh elemen- elemen atau individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu penelitian, sedangkan sampelnya merupakan bagian atau wakil dari populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasinya, diambil sebagai sumber data penelitian (Sugiyono, 2014). Berdasarkan pengertian tersebut target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Katraco Putra Selaras yang berjumlah 50 karyawan.

3.1.2 Sampel

Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran dan Bougie, 2013). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang kurang dari 100 (Sugiyono, 2014). Berdasarkan sampel tersebut maka jumlah sampel penelitian ini berjumlah 50 responden. Teknik skala pengukuran menggunakan skala likert lima point yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

3.2 Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan. (Wibowo dkk, 2017). Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuisioner, dengan model skala Likert lima poin dengan 5 item pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Respatiningsih dan Sudirjo (2015). Kuisioner tentang kinerja karyawan dapat dilihat pada Lampiran 1. Indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Standar kerja
2. Beban pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kemandirian dalam bekerja
5. Kreatifitas dan inovasi

3.2.2 Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat atau insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi (Kustianingsih dan Handayani, 2015). Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuisioner, dengan model skala Likert lima poin dengan 7 item pertanyaan yang diadopsi dari (Kustianingsih dan Handayani, 2015).

Kuesioner tentang kompensasi dapat dilihat pada Lampiran 1. Indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji

2. Tunjangan
3. Insentif
4. Biaya tambahan
5. Dana pensiun
6. Asuransi kesehatan
7. Dana sumbangan

3.2.3 Budaya Organisasi (X₂)

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai persepsi anggota organisasi tentang norma yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi akan dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku anggota lain dalam system organisasi tersebut (Pratiwi dkk., 2014). Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuisioner, dengan model skala Likert lima poin dengan 6 item yang dikembangkan oleh (Insan dan Yuniawan, 2016) dan (Kustianingsih dan Handayani, 2015). Kuesioner tentang budaya organisasi dapat dilihat pada Lampiran 1. Indikator-indikator dari budaya organisasi adalah:

1. Profesionalisme
2. Jarak manajemen
3. Kepercayaan
4. Integrasi
5. Perkembangan karyawan
6. Formalitas pekerjaan
7. Kolaborasi

3.2.4 Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Insan dan Yuniawan, 2016). Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuisisioner, dengan model skala Likert lima poin dengan 15 item yang dikembangkan oleh (Budianto dan Katini, 2015). Kuesioner tentang lingkungan kerja dapat dilihat pada Lampiran 1.

1. Penerangan ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan
2. Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah
3. Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat dalam menyiapkan pekerjaan
4. Sirkulasi udara sudah cukup baik
5. Kualitas udara disekitar tempat bekerja cukup baik
6. Ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk dan bekerja menjadi lebih nyaman
7. Frekuensi tingkat kesalahan dalam bekerja karena tidak adanya konsentrasi akibat kebisingan sehingga mempengaruhi pekerjaan anda
8. Tempat kerja terganggu suara bising sehingga tidak dapat bekerja dengan nyaman
9. Suasana lingkungan kerja sangat mendukung dan dapat bekerja lebih baik lagi
10. Sering mendengarkan musik dalam bekerja di ruang kerja.

11. Perusahaan memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan.
12. Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan.
13. Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga a dapat bekerja dengan baik.
14. Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik.
15. Tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan.

3.2.5 Komitmen Organisasi (X₄)

Menurut Robbins dan Judge (2014) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuisioner, dengan model skala Likert lima poin dengan 5 item yang dikembangkan oleh (Respatiningsih dan Sudirjo, 2015). Kuesioner tentang komitmen organisasi dapat dilihat pada Lampiran 1. Indikator-indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Mampu bekerja melebihi target
2. Membanggakan organisasi kepada orang lain
3. Menerima dengan baik tugas yang diberikan
4. Peduli dengan nasib organisasi

5. Bangga menjadi bagian dari organisasi ini

3.2.6 *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X₅)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi (Putri dan Utami, 2017). Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuisioner, dengan model skala Likert lima poin dengan 5 item yang dikembangkan oleh (Putri dan Utami, 2017). Kuesioner tentang OCB dapat dilihat pada Lampiran 1. Indikator-indikator OCB adalah sebagai berikut:

1. Menolong rekan kerja
2. Menunjukkan usaha lebih tanpa mengharapkan reward
3. Memberikan toleransi
4. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya
5. Mendedikasikan dirinya kepada tanggung jawab perusahaan

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data untuk penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang berupa serangkaian daftar pertanyaan untuk dijawab responden. Kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan yang disusun sedemikian rupa untuk dijawab responden, pertanyaan-pertanyaan tersebut harus cukup terperinci dan lengkap. Jenis pertanyaan yang akan diajukan dalam penelitian bersifat tertutup. Pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang jawabannya sudah ditentukan lebih dahulu beserta alternatif jawaban.

3.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu data dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk itu dilakukan analisis item dengan metode korelasi *product moment pearson* (r). Uji validitas dengan metode ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$. Pernyataan valid bilamana memenuhi kriteria sebagai berikut:

Valid : $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ atau $\text{sig probabilitas} < 0,05$

Tidak valid : $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ atau $\text{sig probabilitas} > 0,05$

3.4.2 Uji Reliabilitas Konstruk Variabel

Reliabilitas konstruk variabel adalah tingkat kehadalan kuesioner, mengungkap variabel penelitian. Suatu data dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dari hasil pengolahan data dengan program SPSS. Suatu pertanyaan dalam kuisioner dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 (Sekaran dan Bougie, 2013).

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Penelitian akan dilakukan terhadap keseluruhan responden, selanjutnya dilakukan analisis penggambaran responden. Analisis dalam bentuk tabel yang selanjutnya diberikan penjelasan seperlunya.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Sebelum melakukan pengujian regresi, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar data yang akan dimasukkan dalam model regresi telah memenuhi ketentuan dan syarat dalam regresi. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal. (Ghozali 2013). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Sample Kolmogorov Sminorv Test*.

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Faktors*) dan nilai

tolerance. Jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi gejala Multikolinearitas (Ghozali, 2013).

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah menggunakan uji glejser (Ghozali, 2013).

3.5.3 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi berganda, untuk melihat pengaruh kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Model regresi berganda ditunjukkan oleh persamaan berikut ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$	= koefisien regresi
X_1	= kompensasi
X_2	= budaya organisasi
X_3	= lingkungan kerja
X_4	= komitmen organisasi
X_5	= <i>organization citizenship behavior</i>
ε	= Error

3.5.4 Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar presentase variasi variabel terikat pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas. Koefisien detrmniasi (R^2) dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2013). Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.5.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji Parsial (Uji t). Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk melakukan pengujian untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Peneliti menggunakan $\alpha = 5\%$.

Langkah-langkah yang di tempuh dalam pengujian ini adalah (Ghozali, 2013):

1. Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1).
 - $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = 0$, diduga variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - $H_1 : \beta_1 \neq 0$, diduga variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Menetapkan kriteria pengujian yaitu:
 - a. Tolak H_0 jika angka signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 5\%$
 - b. Terima H_0 jika angka signifikansi lebih besar dari $\alpha = 5\%$

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Kuesioner Penelitian

Pada penelitian pengaruh kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan, yang menjadi objek penelitiannya adalah PT Katraco Putra Selaras yang berjumlah 50 karyawan. Kuesioner disebar secara langsung kepada karyawan PT Katraco Putra Selaras pada tanggal 21-22 Mei 2018. Total kuesioner yang disebar sebanyak 50 kuesioner, dan seluruh kuesioner dapat diolah. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 responden. Hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Jumlah Kuesioner

Keterangan	Total
Kuesioner Disebar	50
Kuesioner yang Tidak Kembali	(0)
Kuesioner tidak lengkap	(0)
Kuesioner yang dapat dianalisis	50

Sumber : Data primer 2018

4.2 Deskripsi Responden

Pada bagian ini dilakukan analisis deskriptif terhadap karakteristik responden yang digunakan pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, dan fakultas. Karakteristik tersebut diharapkan dapat memberi gambaran tentang keadaan responden.

4.2.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 50 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	16	32%
Laki-Laki	34	68%
Jumlah	50	100 %

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebesar 34 responden atau 68% sedangkan responden perempuan sebanyak 16 responden atau sebesar 32%.

4.2.2 Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 50 responden diperoleh data tentang pendidikan responden. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan mereka adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	30	60%
Diploma	7	14%
Sarjana	13	26%
Jumlah	50	100 %

Sumber : data primer 2018

Dari data yang diperoleh bahwa mayoritas responden adalah karyawan dengan pendidikan SMA sederajat berjumlah 30 responden atau 60%. Sedangkan 13 responden atau 26% adalah karyawan dengan pendidikan

sarjana dan responden dengan pendidikan Diploma berjumlah 7 responden atau 14%.

4.2.3 Usia Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 50 responden diperoleh data tentang usia responden. Deskripsi responden berdasarkan usia responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia Responden	Jumlah	Presentase
21 s/d 30 tahun	29	58%
31 s/d 40 tahun	19	38%
>40 tahun	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer 2018

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah responden karyawan dengan usia 21 s/d 30 tahun yaitu 29 responden atau 58%. Kemudian responden karyawan dengan usia 31 s/d 40 tahun sebesar 19 responden atau 38% dan responden dengan usia > 40 tahun sebesar 2 responden atau 4%.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu data dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk itu dilakukan analisis item

dengan metode korelasi *product moment pearson* (r). Uji validitas dengan metode ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$. Uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Pearsons's Correlations	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan			
Y1	0,855	0.000	Valid
Y2	0,870	0.000	Valid
Y3	0,884	0.000	Valid
Y4	0,669	0.000	Valid
Y5	0,778	0.000	Valid
Kompensasi			
X1.1	0,632	0.000	Valid
X1.2	0,685	0.000	Valid
X1.3	0,690	0.000	Valid
X1.4	0,869	0.000	Valid
X1.5	0,799	0.000	Valid
X1.6	0,889	0.000	Valid
X1.7	0,886	0.000	Valid
Budaya Organisasi			
X2.1	0,892	0.000	Valid
X2.2	0,897	0.000	Valid
X2.3	0,878	0.000	Valid
X2.4	0,897	0.000	Valid
X2.5	0,819	0.000	Valid
X2.6	0,870	0.000	Valid
X2.7	0,557	0.000	Valid
Lingkungan Kerja			
X3.1	0,336	0.017	Valid
X3.2	0,288	0.043	Valid
X3.3	0,407	0.003	Valid
X3.4	0,760	0.000	Valid

X3.5	0,777	0.000	Valid
X3.6	0,900	0.000	Valid
X3.7	0,800	0.000	Valid
X3.8	0,838	0,000	valid
X3.9	0,853	0.000	Valid
X3.10	0,689	0.000	Valid
X3.11	0,723	0.000	Valid
X3.12	0,655	0.000	Valid
X3.13	0,743	0,000	valid
X3.14	0,695	0.000	Valid
X3.15	0,597	0.000	Valid
Komitmen Organisasi			
X4.1	0,596	0.000	Valid
X4.2	0,617	0.000	Valid
X4.3	0,767	0.000	Valid
X4.4	0,787	0.000	Valid
X4.5	0,605	0.000	Valid
OCB			
X5.1	0,900	0.000	Valid
X5.2	0,955	0.000	Valid
X5.3	0,944	0.000	Valid
X5.4	0,950	0.000	Valid
X5.5	0,929	0.000	Valid

Sumber : Data Diolah

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item kuesioner mempunyai nilai sig (2-tailed) < 0,05 yang berarti seluruh butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas konstruk variabel adalah tingkat kehadalan kuesioner, mengungkap variabel penelitian. Suatu data dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas

adalah *Cronbach Alpha* dari hasil pengolahan data dengan program SPSS. Suatu pertanyaan / pertanyaan dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 (Sekaran dan Bougie, 2013). Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Koefisien	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,871	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,892	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,916	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,911	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,643	0,6	Reliabel
OCB	0,964	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variable mempunyai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.4 Analisis Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi (*standard deviation*), dan maksimum-minimum. *Mean* digunakan untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel. Standar deviasi digunakan untuk menilai dispersi rata-rata dari sampel.. Hasil analisis deskriptif variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	50	3,60	5,00	4,3760	,40936
Kompensasi	50	2,14	5,00	4,1029	,59921
Budaya Organisasi	50	2,43	5,00	3,9400	,62776
Lingkungan Kerja	50	3,27	5,00	4,0800	,45853
Komitmen Organisasi	50	3,40	5,00	4,1360	,43601
OCB	50	1,20	5,00	3,7560	,85837
Valid N (listwise)	50				

Sumber : Data Output SPSS, 2017

Dari tabel diatas, n menunjukkan responden pada peneltian ini berjumlah 50 responden. Nilai minimum adalah nilai dengan skor terendah sedangkan nilai maksimum adalah nilai skor tertinggi. Mean adalah hasil penjumlahan seluruh jawaban responden dibagi dengan jumlah responden. Standar deviasi adalah akar dari jumlah kuadrat dari selisih nilai rata dengan rata-rata dibagi jumlahnya data. Semakin tinggi nilai standar deviasi menunjukkan heterogenitas data sedangkan semain kecil nilai standar deviasi menunjukkan homogenitas data.

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu menentukan kategori penilaian terendah dan tertinggi terhadap tanggapan responden. Pengkategorian ini didasarkan pada skor terendah yaitu 1 (sangat tidak setuju) dan skor tertinggi 5 (sangat setuju). Penentuan kriteria penilaian responden terhadap variabel penelitian dapat ditentukan dengan interval sebagai berikut :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{Maksimum} - \text{minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Nilai rata-rata 1,00 – 1,80 = Sangat Rendah

Nilai rata-rata 1,81 – 2,60 = Rendah

Nilai rata-rata 2,61 – 3,40 = Cukup Tinggi

Nilai rata-rata 3,41 – 4,20 = Tinggi

Nilai rata-rata 4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

Dari hasil analisis data di atas, maka dapat disimpulkan deskripsi masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 3,60 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas kinerja karyawan adalah sebesar 3,60. Nilai 3,60 tersebut dapat diartikan pendapat terendah responden tentang kinerja karyawan adalah tinggi. Nilai maksimumnya sebesar 5 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas kinerja karyawan adalah sebesar 5. Nilai 5 tersebut dapat diartikan pendapat tertinggi responden tentang kinerja karyawan adalah sangat

tinggi. Nilai rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 4,3760 artinya bahwa dari kinerja karyawan PT Katraco Putra Selaras adalah sangat tinggi karena secara rata-rata jawaban responden berada pada rentang 4,21-5,00. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,40936 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,40936 dari 50 responden. Nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-ratanya yang dapat diartikan data penelitian bersifat homogen.

2. Variabel kompensasi memiliki nilai minimum sebesar 2,14 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas kompensasi adalah sebesar 2,14. Nilai 2,14 tersebut dapat diartikan pendapat terendah responden tentang kompensasi adalah rendah. Nilai maksimumnya sebesar 5 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas kompensasi adalah sebesar 5. Nilai 5 tersebut dapat diartikan pendapat tertinggi responden tentang kompensasi adalah sangat tinggi. Nilai rata-rata kompensasi adalah sebesar 4,1029 artinya bahwa dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT Katraco Putra Selaras adalah tinggi karena secara rata-rata jawaban responden berada pada rentang 3,41-4,20. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,59921 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kompensasi adalah sebesar 0,59921 dari 50 responden. Nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-ratanya yang dapat diartikan data penelitian bersifat homogen.

3. Variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum sebesar 2,43 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas budaya organisasi adalah sebesar 2,43. Nilai 2,43 tersebut dapat diartikan pendapat terendah responden tentang budaya organisasi adalah rendah. Nilai maksimumnya sebesar 5 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas budaya organisasi adalah sebesar 5. Nilai 5 tersebut dapat diartikan pendapat tertinggi responden tentang budaya organisasi adalah sangat tinggi. Nilai rata-rata budaya organisasi adalah sebesar 3,94 artinya bahwa dari kondisi budaya organisasi yang diterapkan di PT Katraco Putra Selaras adalah tinggi karena secara rata-rata jawaban responden berada pada rentang 3,41-4,20. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,62776 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,62776 dari 50 responden. Nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-ratanya yang dapat diartikan data penelitian bersifat homogen.

4. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum sebesar 3,27 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas lingkungan kerja adalah sebesar 3,27. Nilai 3,27 tersebut dapat diartikan pendapat terendah responden tentang lingkungan kerja adalah cukup tinggi. Nilai maksimumnya sebesar 5 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas lingkungan kerja adalah sebesar 5. Nilai 5 tersebut dapat diartikan

pendapat tertinggi responden tentang lingkungan kerja adalah sangat tinggi. Nilai rata-rata lingkungan kerja adalah sebesar 4,08 artinya bahwa dari kondisi lingkungan kerja yang diterapkan di PT Katraco Putra Selaras adalah tinggi karena secara rata-rata jawaban responden berada pada rentang 3,41-4,20. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,45853 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,45853 dari 50 responden. Nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-ratanya yang dapat diartikan data penelitian bersifat homogen.

5. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai minimum sebesar 3,40 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas komitmen organisasi adalah sebesar 3,40. Nilai 3,40 tersebut dapat diartikan pendapat terendah responden tentang komitmen organisasi adalah cukup tinggi. Nilai maksimumnya sebesar 5 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas komitmen organisasi adalah sebesar 5. Nilai 5 tersebut dapat diartikan pendapat tertinggi responden tentang komitmen organisasi adalah sangat tinggi. Nilai rata-rata komitmen organisasi adalah sebesar 4,136 artinya bahwa dari kondisi komitmen organisasi di PT Katraco Putra Selaras adalah tinggi karena secara rata-rata jawaban responden berada pada rentang 3,41-4,20. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,43601 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,43601 dari 50 responden. Nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-ratanya yang dapat diartikan data penelitian bersifat homogen.

6. Variabel OCB memiliki nilai minimum sebesar 1,20 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas OCB adalah sebesar 1,20. Nilai 1,20 tersebut dapat diartikan pendapat terendah responden tentang OCB adalah cukup tinggi. Nilai maksimumnya sebesar 5 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas OCB adalah sebesar 5. Nilai 5 tersebut dapat diartikan pendapat tertinggi responden tentang OCB adalah sangat tinggi. Nilai rata-rata OCB adalah sebesar 3,7560 artinya bahwa dari kondisi OCB di PT Katraco Putra Selaras adalah tinggi karena secara rata-rata jawaban responden berada pada rentang 3,41-4,20. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,85837 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel OCB adalah sebesar 0,85837 dari 50 responden. Nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-ratanya yang dapat diartikan data penelitian bersifat homogen.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal. (Ghozali 2013). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Sample Kolmogorov Sminorv Test*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,22836775
	Absolute	,060
Most Extreme Differences	Positive	,060
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,422
Asymp. Sig. (2-tailed)		,994

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Output SPSS, 2018

Dari hasil uji kolmogorov-smirnov di atas, dihasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,994. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini terdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) di atas 0,05 dan model regresi tersebut layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.5.2 Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Faktors*) dan nilai tolerance. Jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2013).

Table 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompensasi	,568	1,761
Budaya Organisasi	,796	1,256
Lingkungan Kerja	,692	1,446
Komitmen Organisasi	,791	1,265
OCB	,846	1,183

Sumber : Data SPSS diolah

Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa pada bagian *collinierity statistic*, nilai VIF pada seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance di atas 0.1. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

4.5.3 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah menggunakan uji glejser.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,362	,226		1,602	,116
Kompensasi	,003	,042	,016	,082	,935
Budaya Organisasi	-,008	,034	-,040	-,248	,806
Lingkungan Kerja	,059	,050	,206	1,184	,243
Komitmen Organisasi	-,091	,049	-,301	-1,855	,070
OCB	-,006	,024	-,040	-,257	,798

a. Dependent Variable: ABS
Sumber : Data SPSS diolah

Dari hasil analisis uji heteroskedastisitas di atas, nilai signifikansi masing-masing variabel independen adalah diatas 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi berganda, untuk melihat pengaruh kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis mengenai koefisien model regresi adalah seperti yang tercantum dalam table berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,557	,410		1,360	,181
Kompensasi	,155	,076	,227	2,032	,048
Budaya Organisasi	,194	,061	,297	3,154	,003
Lingkungan Kerja	,185	,090	,208	2,053	,046
Komitmen Organisasi	,311	,089	,331	3,502	,001
OCB	,100	,044	,210	2,300	,026

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data SPSS diolah

Berdasarkan tabel diatas, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,557 + 0,155X_1 + 0,194X_2 + 0,185X_3 + 0,311X_4 + 0,100X_5$$

Dari hasil persamaan regresi linier dapat diartikan sebagai berikut:

- 1 Konstanta (α) sebesar 0,557 memberi pengertian jika seluruh variabel independen dengan nol (0), maka besarnya tingkat kinerja karyawan sebesar 0,557 satuan.
- 2 Untuk variabel kompensasi, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,155 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,155 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.
- 3 Untuk variabel budaya organisasi, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,194 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel gaya budaya

organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,194 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.

4 Untuk variabel lingkungan kerja, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,185 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,185 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.

5 Untuk variabel komitmen organisasi, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,311 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel komitmen organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,311 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.

6 Untuk variabel OCB, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,100 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel OCB meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,100 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.

4.6.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar presentase variasi variabel terikat pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2013). Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,689	,653	,24099

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data SPSS diolah

Nilai adjusted R square sebesar 0,653 artinya kemampuan model dalam hal ini variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya 34,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistic t.

Hasil uji statistic t dapat dilihat pada tabel 4.11 di halaman 62.

Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian terhadap hipotesis 1 ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel kompensasi. Berdasarkan hasil Regresi diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki Koefisien Regresi 0,155 terhadap variabel kinerja karyawan. Dan nilai signifikansi sebesar 0,048. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $0,048 < 0,05$ yang diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama penelitian ini didukung.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian terhadap hipotesis 2 ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel budaya organisasi. Berdasarkan hasil Regresi diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki Koefisien Regresi 0,194 terhadap variabel kinerja karyawan. Dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $0,003 < 0,05$ yang diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua penelitian ini didukung.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengujian terhadap hipotesis 3 ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja. Berdasarkan hasil Regresi diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki Koefisien Regresi 0,185 terhadap variabel kinerja karyawan. Dan nilai signifikansi sebesar 0,046. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $0,046 < 0,05$ yang diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga penelitian ini didukung.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Pengujian terhadap hipotesis 4 ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi. Berdasarkan hasil Regresi diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki Koefisien Regresi 0,311 terhadap variabel kinerja karyawan. Dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $0,001 < 0,05$ yang diartikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis keempat penelitian ini didukung.

5. Pengujian Hipotesis Kelima

Pengujian terhadap hipotesis 5 ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel *Organizational Citizenship Behaviour*. Berdasarkan hasil Regresi diketahui bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki Koefisien Regresi 0,100 terhadap variabel

kinerja karyawan. Dan nilai signifikansi sebesar 0,026. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $0,026 < 0,05$ yang diartikan bahwa *citizenship organizational behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kelima penelitian ini didukung.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori keadilan. Seorang karyawan akan menentukan keadilan dari kompensasi yang diterimanya dengan membandingkan kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya, dimana rasio kompensasi dengan input ini sifatnya relatif untuk setiap karyawan. Jika rasio tersebut dari seorang karyawan dengan karyawan lainnya adalah sama (setara) maka karyawan tersebut merasa mendapat keadilan. Sedangkan jika seorang karyawan merasa bahwa rasio antara kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya tidak sama (setara) dengan ratio antara kompensasi yang diterima dengan input yang dimiliki dari karyawan lainnya, maka karyawan tersebut akan merasakan adanya ketidakadilan (Suhartini, 2005).

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan meningkatkan kepuasan atas hasil kerja karyawan adalah

melalui kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan di harapkan bahwa karyawan memiliki komitmen sehingga karyawan tersebut termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab (Fauzia dkk, 2016).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat di ketahui bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Suatu perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan karyawannya dan memberikan penghargaan atas apa yang telah di diberikan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu memotivasi para karyawannya agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik dengan memberikan kompensasi maka karyawan akan merasa kinerja yang telah di berikan kepada perusahaan dihargai dengan baik dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan produktivitas perusahaan juga akan meningkat (Fauzia dkk, 2016).

Hasil ini sesuai penelitian Putra dkk (2016), Wibowo dkk (2017), Kustianingsih dan Handayani (2015), Insan dan Yuniawan (2016), Arjulis,

Wibowo, dan Oktavianti (2017), Kurniawan dan Yuniati, (2017) membuktikan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori perilaku organisasi. Dalam teori perilaku organisasi, budaya organisasi akan memberikan identitas dalam organisasi tersebut. Sehingga budaya organisasi mampu memberikan nilai-nilai dan norma dalam lingkungan kerja organisasi tersebut. Budaya Organisasi dalam hal ini menjadi bagian dalam aspek individual dalam *grand theory* perilaku individu. Sikap di dalam perilaku individu berkaitan dengan komitmen, loyalitas, rela bertanggungjawab dan berkorban terhadap organisasi (Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske, 2012).

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Penerapan budaya organisasi yang kondusif dan menyenangkan agar dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku karyawan pada pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang diberikan. Budaya perusahaan yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang. Pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat

komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya perusahaan yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan (Kurniawan dan Yuniati, 2017).

Hasil ini sesuai penelitian Kustianingsih dan Handayani (2015), Insan dan Yuniawan (2016), Kurniawan dan Yuniati, (2017) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif.

4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori perilaku organisasi. Dalam teori perilaku organisasi, perilaku individu dapat menjadi dasar bagaimana korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan bagian dari semua permasalahan sumber daya manusia dalam organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi

pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat (Budianto dan Katini, 2015).

Hasil ini sesuai penelitian Insan dan Yuniawan (2016), Budianto dan Katini (2015) dan Sofyan (2013) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung teori organisasi. Dalam teori perilaku organisasi, perilaku individu dapat menjadi dasar bagaimana korelasi antara komitmen dan kinerja dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi dalam hal ini menjadi bagian dalam aspek individual dalam *grand theory* perilaku individu. Keterkaitan langsung dengan aspek individual dalam *grand theory* perilaku individu yaitu terhadap sikap pada diri individu sendiri. Sikap di dalam perilaku individu berkaitan dengan komitmen, loyalitas, rela bertanggungjawab dan berkorban terhadap organisasi (Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012).

Komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif

(Respatiningsih dan Sudirjo, 2015). Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan yang signifikan antara komitmen dan kinerja, apabila komitmen organisasi baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada: 1) karyawan; misalnya terhadap perkembangan kinerja dan karier karyawan di organisasi; (2) Organisasi; pimpinan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan dan sebagainya. Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan kinerja disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab.

Hasil ini sesuai penelitian Nugroho, Hartono, dan Sudarwati (2016), Respatiningsih dan Sudirjo (2015) dan Sapitri (2016b) membuktikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

4.8.5 Pengaruh Organizational Citizenship behavior Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Organizational Citizenship behavior berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Organizational Citizenship behavior akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori perilaku organisasi. Dalam teori perilaku organisasi, Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan

pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in-role* tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* sangat penting artinya karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi. Perilaku *extra-role* di dalam organisasi dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Purba dan Seniati, 2004).

OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu (Filsafati dan Ratnaningsih, 2016). OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut. OCB merupakan sikap yang banyak diharapkan organisasi untuk dimiliki karyawannya. Hal tersebut dikarenakan OCB dianggap menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi. Jika dilihat lebih jauh, OCB adalah faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil ini sesuai penelitian Yuniawan dan Jayanti (2015) membuktikan bahwa Organizational Citizenship behavior berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
5. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Organizational Citizenship behavior berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

berarti bahwa semakin tinggi Organizational Citizenship behavior akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan-keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini terbatas hanya pada karyawan di PT Katraco Putra Selaras.
2. Data yang dikumpulkan dan dianalisis menggunakan metode kuesioner, sehingga memungkinkan terjadinya pengisian kuesioner responden yang tidak bersungguh-sungguh dan dapat menimbulkan hasil yang menyesatkan.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan penelitian-penelitian di atas, maka saran yang diberikan penulis untuk penelitian di masa yang akan datang adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya menggunakan responden dengan tempat penelitian yang berbeda.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode wawancara sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan menggunakan metode kuesioner.

5.4 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan akan membuat karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan dan tidak hanya kompensasi berupa finansial saja yang harus diperhatikan dalam memotivasi karyawan, tetapi dengan adanya hubungan baik antara atasan dengan bawahan dan begitu pula sebaliknya, contohnya memberi pujian atas keberhasilan yang telah dicapai; maka akan membentuk suatu sinergi yang sangat baik guna mencapai tujuan perusahaan.
2. Meningkatkan budaya organisasi perusahaan. Budaya organisasi jangan lagi dipandang sebagai pedoman tertulis bagi organisasi. Budaya organisasi harus dipandang sebagai strategi dalam menghadapi persaingan.
3. Perusahaan harus memperhatikan, mengevaluasi dan mengoptimalkan aspek-aspek Lingkungan Kerja, mengingat variabel ini pengaruhnya paling besar terhadap kinerja karyawan, selain itu perusahaan juga harus dapat menambahkan nilai-nilai yang baik dalam Lingkungan Kerja, sehingga karyawan PT Katraco dapat meningkatkan kinerja mereka, untuk mendukung kemajuan perusahaan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi perusahaan untuk lebih memperhatikan komitmen organisasi karyawan sebagai faktor yang mendukung kinerja. Karyawan merupakan tokoh sentral dalam menjalankan segala aktivitas untuk jalannya organisasi. Apabila karyawan memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi yang akhirnya

akan meningkatkan peran ekstra karyawan dalam melaksanakan segala tugas dalam organisasi baik secara formal maupun informal untuk memberikan sesuatu yang lebih.

5. Untuk meningkatkan OCB perusahaan, Pihak manajemen harus dapat mengelola hubungan kerja khususnya hubungan antar rekan kerja dalam organisasi. Kualitas hubungan kerja yang semakin baik akan memberikan kontribusi pada peningkatan kepuasan karyawan dalam bekerja. Cara-cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan pertemuan rutin yang membahas mengenai pekerjaan, hubungan antar departemen (bagian), kebutuhan dan harapan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, R., dan Govindrajan, V. 2012. *Management Control System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arianto, D. A. N. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar." *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Arjulis, Wibowo, E. A., dan Oktavianti. 2017. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Djarum Tbk Cabang Batam Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Equilibira*, 4(2), 1–24.
- Bekele, Z. A., Shigutu, A. D., dan Tsegay, T. A. 2014. "The Effect of Employees' Perception of Performance Appraisal on Their Work Outcomes." *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 2(1), 136–173.
- Budianto, A. A. T., dan Katini, A. 2015. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta." *Ilmiah Prodi Manajemen Uiversiras Pamulang*, 3(1).
- Fauzia, S., Sunuharyo, B. S., dan Utami, H. N. 2016. "Pengaruh Kompensasi langsung dan kompensasi Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37(2), 178–187.
- Filsafati, A. I., dan Ratnaningsih, I. Z. 2016. "Hubungan Antara Subjective Well-Being dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah dan DIY." *Jurnal Empati*, 5(4),

757–764.

- Fu, W., dan 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. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>
- Ghozali, I. 2013. *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., dan Konopaske, R. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hayat, A. 2016. "Organizational Commitment Antecedent and Its Effect on Managerial Performance in Public Sector Budgeting." *International Journal of Administrative Science dan Organization*, 23(1), 1–15.
- Hidayati, T., dan Rahmawati. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasi dan Kinerja Pegawai Serta Kinerja Layanan." In *Seminar and Caal For paper 2015*, 1–20.
- Insan, P. D., dan Yuniawan, A. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada bagian keperawatan RSUD Tugurejo Semarang)." *Diponegoro Journal Of Management*, 5(1), 1–13.
- Kurniawan, D., dan Yuniati, T. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(3), 1–18.
- Kustianingsih, D. D., dan Handayani, N. 2015. "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 4(5), 1–9.
- Lukman, N. S., dan Adolfina. 2015. "Analisis lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. bank sulut manado." *Jurnal Emba*, 3(1), 1013–1023.
- Nugroho, R. A., Hartono, S., dan Sudarwati. 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Mitivasi Berprestasi, dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari." *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 23(2), 194–203.
- Pradita, Y. M. 2017. "Pengaruh Kompensasi, gaya Kepemimpinan, dan Karakteristi Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja tenaga Pemasar Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jombang." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 153–164.
- Pratiwi, A., Nuryanti, dan Daulay, I. N. 2014. "Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Bank Riau Kepri CAPEM DURI." *Jom FEKON*, 1(2), 1–14.

- Purba, D. E., dan Seniati, A. N. L. 2004. "Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *Makara, Sosial Humaniora*, 8(No 3), 105–111.
- Putra, I. B. A. K., Bagia, I. W., dan Suwendra, I. W. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4, 1–9.
- Putri, Y. D., dan Utami, H. N. 2017. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(1), 27–34.
- Respatiningsih, I., dan Sudirjo, F. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)." *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 56–58.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sapitri, R. 2016a. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru." *JOM Fisip Vol 3 No 2*, 3(2), 1–9.
- Sapitri, R. 2016b. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru." *JOM Fisip*, 3(2), 1–13.
- Sawitri, D., Suswati, E., dan Huda, K. 2016. "The Impact of Jpb Satisfaction, Organization Commitment, organization Citizenship Behavior (OCB) on Employees Performance." *The International Journal of Organizational Innovation*, 9(2), 24–45.
- Sekaran, U., dan Bougie, R. 2013. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley dan Sons Ltd.
- Sofyan, D. K. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA." *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23. https://doi.org/2302_934X
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. 2005. "Keadilan dalam pemberian kompensasi." *Jurnal Siasat Bisnis*, 2(4), 103–104.
- Suliman, A., dan Al Kathairi, M. 2012. "Organizational justice, commitment and performance in developing countries." *Employee Relations*, 35(1), 98–115. <https://doi.org/10.1108/01425451311279438>
- Sunarno, dan Liana, L. 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan kerja (Studi kasus Pada Guru SMA Kesatrian Dalam Yayasan Pendidikan kesatrian 67)." In *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu dan Call For Papers UNISBANK (SENDI_U) KE-2 Tahun 2016*, 978–979.

- Wibowo, A. S., Wibowo, S. B., dan Amah, N. 2017. "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun." In *The 9th Fipa: Forum Ilmiah pendidikan Akuntansi-Universitas PGRI Madiun* (Vol. 5, 60–72).
- Yuniawan, A., dan Jayanti, A. F. 2015. "Analisis Pengaruh Self Actualization dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang)." *Diponegoro Journal Of Management*, 4(3), 1–14.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Katraco Putra Selaras

Kepada Yth. Para Responden

Bersama dengan ini, saya mohon izin kepada anda untuk membantu berpartisipasi dalam penelitian yang saya kerjakan. Penelitian ini dibuat untuk tugas akhir (skripsi) dengan judul “*Pengaruh Kompensasi, Budaya organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Katraco Putra Selaras*” sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya di Universitas Islam Indonesia.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu melengkapi kuesioner ini. Semua informasi yang diterima akan dijaga kerahasiannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan akademis semata. Dengan demikian saya berharap pengisian kuisisioner dapat dilakukan seobyektif mungkin tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya ucapkan terima kasih atas segala usaha dan waktu saudara – saudari yang telah meluangkan untuk mengisi kuisisioner ini.

DATA RESPONDEN

Bagian I

Pertanyaan bagian I berupa identitas konsumen. Berilah tanda (√) pada jawaban anda

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia : ≤ 20 tahun
 21 sampai dengan 30 tahun
 31 sampai dengan 40 tahun
 >40 tahun
4. Pendidikan : SMA Sederajat
 Diploma Sederajat
 Sarjana
 Lainnya.....

Bagian II

Pertanyaan pada point II merupakan tolak ukur pengaruh dari variabel penelitian ini. Oleh Karena itu saudara/I dimohon memberikan tanda (√) pada salah satu kolom jawaban sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan :

- STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak setuju
 N : Ragu-ragu
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

ITEM PERNYATAAN:

Pertanyaan Item Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kinerja Karyawan	Saya dapat menyelesaikan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan					
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan					

	Saya menyelesaikan laporan pelaksanaan dengan tepat waktu					
	Saya memiliki kemandirian dalam bekerja					
	Saya mengedepankan kreatifitas dan inovasi dalam melakukan pekerjaan					

Pertanyaan Item Variabel Kompensasi

Variabel	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kompensasi	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan UMR					
	Saya mendapatkan tunjangan pernikahan ketika sudah menikah					
	Saya mendapatkan insetif yang sesuai dengan kinerja					
	Saya mendapatkan biaya tambahan hidup seperti sembako					
	Saya mendapatkan dana pensiun ketika pensiun dari perusahaan					
	Perusahaan menyediakan asuransi kesehatan					
	Perusahaan memberikan sumbangan ketika karyawan tidak bekerja karena sakit					

Pertanyaan Item Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Budaya Organisasi	Profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tidak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi dalam suatu organisasi					
	jarak manajemen adalah ketidakseimbangan dalam pembagian kekuasaan dalam organisasi dan anggota menganggap hal itu sebagai hal yang wajar					
	Percaya pada rekan kerja adalah sikap yang timbul untuk mengakui dan meyakini kepada seseorang					
	Integrasi adalah suatu tindakan pembauran hingga menjadi kesatuan yang bulat dan utuh					
	Perusahaan membebaskan setiap karyawan untuk berkembang					
	Perusahaan mengedepankan formalitas dalam setiap					

	pekerjaan					
	Perusahaan berkolaborasi dengan karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan					

Pertanyaan Item Variabel Lingkungan kerja

Variabel	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Lingkungan Kerja	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan anda					
	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah					
	Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat dalam menyiapkan pekerjaan					
	Sirkulasi udara diruang kerja anda sudah cukup baik					
	Kualitas udara disekitar tempat bekerja anda kurang baik					
	Ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga anda bekerja menjadi lebih nyaman					
	Frekuensi tingkat kesalahan					

Variabel	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	anda dalam bekerja karena tidak adanya konsentrasi akibat kebisingan sehingga mempengaruhi pekerjaan anda.					
	Tempat kerja anda terganggu suara bising sehingga anda tidak dapat bekerja dengan nyaman.					
	Suasana lingkungan kerja anda sangat mendukung sehingga anda dapat bekerja lebih baik lagi					
	Anda sering mendengarkan musik dalam bekerja di ruang kerja.					
	Perusahaan tempat anda bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan.					
	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan anda					
	Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga anda dapat bekerja dengan baik					
	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang anda dalam bekerja.					
	Di lingkungan kerja anda tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan					

Pertanyaan Item Variabel Komitmen organisasi

Variabel	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Komitmen organisasi	Saya mampu bekerja melebihi target demi kemajuan organisasi					
	Saya membangggakan organisasi kepada orang lain					
	Saya menerima dengan baik tugas yang diberikan					
	Saya peduli dengan nasib organisasi					
	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini					

Pertanyaan Item Variabel OCB

Variabel	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
OCB	Saya menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai tugas perusahaan maupun masalah pribadi					
	Saya menunjukkan usaha lebih yang dilakukan karyawan dibandingkan harapan perusahaan tanpa mengharapkan reward maupun penghargaan yang akan diterima.					
	Saya memberikan toleransi yang diperlihatkan karyawan saat keadaan perusahaan kurang ideal tanpa mengajukan keberatan					
	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah personal, dan cenderung memperlihatkan perilaku					

	memperdulikan orang lain					
	Saya mendedikasikan dirinya kepada tanggung jawab perusahaan seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk rekomendasi sebuah perubahan demi efisiensi maupun kemajuan perusahaan					

LAMPIRAN 2

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	Laki-Laki	21-30 tahun	Sarjana
2	Laki-Laki	31-40 tahun	Sarjana
3	Laki-Laki	21-30 tahun	Sarjana
4	Perempuan	21-30 tahun	Diploma
5	Perempuan	31-40 tahun	Diploma
6	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA
7	Laki-Laki	21-30 tahun	Sarjana
8	Perempuan	31-40 tahun	Diploma
9	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA
10	Perempuan	31-40 tahun	SMA
11	Perempuan	21-30 tahun	SMA
12	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA
13	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA
14	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA
15	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA
16	Perempuan	21-30 tahun	SMA
17	Perempuan	21-30 tahun	SMA

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
18	Perempuan	21-30 tahun	SMA
19	Perempuan	21-30 tahun	SMA
20	Perempuan	21-30 tahun	SMA
21	Perempuan	21-30 tahun	SMA
22	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA
23	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA
24	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA
25	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA
26	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA
27	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA
28	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA
29	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA
30	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA
31	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA
32	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA
33	Laki-Laki	31-40 tahun	Sarjana
34	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana
35	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana
36	Perempuan	21-30 tahun	Sarjana
37	Laki-Laki	21-30 tahun	Diploma
38	Laki-Laki	21-30 tahun	Diploma
39	Laki-Laki	31-40 tahun	Diploma
40	Perempuan	31-40 tahun	Diploma
41	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA
42	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA
43	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA
44	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA
45	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA
46	Perempuan	21-30 tahun	Sarjana
47	Laki-Laki	31-40 tahun	Sarjana
48	Perempuan	21-30 tahun	Sarjana
49	Laki-Laki	31-40 tahun	Sarjana
50	Perempuan	21-30 tahun	Sarjana

LAMPIRAN 3

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Res	Kinerja					Mean	Kompensasi							Mean
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,85714
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,85714
7	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4,42857
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2,42857
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,85714
10	5	5	5	4	4	4,6	5	5	5	3	3	3	3	3,85714
11	4	4	4	5	5	4,4	5	5	5	4	4	4	5	4,57143
12	5	5	5	4	4	4,6	5	5	5	4	3	3	3	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	5	5	4,4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4,28571

Res	Kinerja					Mean	Kompensasi							Mean	
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	7		
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	5	4	4	4	4,2	4	5	4	4	4	4	4	4	4,14286
20	4	4	4	5	4	4,2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3,85714
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,85714
23	4	4	4	5	5	4,4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,85714
27	5	5	5	4	4	4,6	3	5	4	5	5	5	4	4	4,42857
28	4	4	4	5	5	4,4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,85714
29	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2,14286
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,85714
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4,57143
34	4	5	5	5	5	4,8	4	4	4	3	3	3	3	3	3,42857
35	4	4	4	5	5	4,4	4	4	4	5	5	4	5	4	4,42857
36	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3,71429
37	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3,71429
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	5	5	4	4	4,4	3	4	4	4	3	3	3	3	3,42857
40	4	4	4	5	4	4,2	4	4	4	3	3	3	3	4	3,57143
41	5	5	4	4	5	4,6	4	5	5	3	3	3	3	4	3,85714
42	4	4	4	5	5	4,4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4,14286
44	4	4	4	5	4	4,2	4	5	5	3	3	3	3	3	3,71429
45	5	5	5	4	4	4,6	5	5	4	4	3	3	3	3	3,85714
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4,14286
48	4	4	4	5	4	4,2	4	5	5	3	3	3	3	3	3,71429
49	5	5	5	4	4	4,6	5	5	4	4	3	3	3	3	3,85714
50	4	3	3	4	4	3,6	5	5	4	4	3	3	3	3	3,85714
Minimum						3,6	Minimum						2,14286		
Maksimum						5	Maksimum						5		
Rata-Rata						4,376	Rata-Rata						4,10286		
Standar Deviasi						0,40936	Standar Deviasi						0,59921		

Res	Lingkungan Kerja															Budaya Organisasi										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Mean	1	2	3	4	5	6	7	Mean		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,85714	
2	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3,667	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4,71429		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4,71429		
5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3,8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,14286		
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3,28571	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3,28571	
9	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4,067	4	4	4	4	4	4	5	4,14286		
10	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4,067	3	3	3	4	5	5	5	5	4	
11	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4,2	4	4	3	3	4	3	3	3	3,42857	
12	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2,42857	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4,2	5	5	5	5	4	5	5	5	4,85714	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
15	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3,667	4	4	4	5	4	4	5	4,28571		
16	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4	3	3,85714		
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4,42857	
18	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3,933	4	4	4	4	4	4	5	4,14286		
19	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3,733	4	4	4	4	4	3	3	3	3,71429	
20	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3,6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3,14286	

Res	Lingkungan Kerja															Budaya Organisasi									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Mean	1	2	3	4	5	6	7	Mean	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4,71429	
23	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3,667	4	4	4	4	4	4	5	4,14286	
24	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3,8	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3,667	3	3	4	2	3	3	3	3	
27	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3,267	4	4	3	4	4	4	4	4	3,85714
29	4	5	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3,8	4	4	3	4	4	4	3	3,71429	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4,6	4	4	4	4	4	4	3	3,85714	
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4,533	4	4	4	4	4	4	3	3,85714	
32	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,8	4	4	4	4	4	4	5	4,14286	
33	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4,067	5	5	5	5	5	5	3	4,71429	
34	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4,067	5	5	5	5	5	5	5	5	
35	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4,2	3	3	4	4	4	4	4	4	3,71429
36	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4,71429	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4,2	5	4	5	4	4	4	3	4,14286	
38	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3,6	5	5	5	4	4	4	2	4,14286	
39	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3,667	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3,8	3	3	4	4	4	4	5	3,85714	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3,71429	
42	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3,933	4	4	4	4	4	4	3	3,85714	
43	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3,733	4	4	3	4	3	4	3	3,57143	
44	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3,6	4	4	4	3	4	4	3	3,71429	
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3,28571	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
47	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3,733	4	4	3	4	3	4	3	3,57143	
48	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3,6	4	4	4	3	4	4	3	3,71429	
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3,28571	
50	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3,933	3	3	3	3	4	4	3	3,28571	
	Minimum															3,267	Minimum							2,42857	
	Maksimum															5	Maksimum							5	
	Rata-Rata															4,08	Rata-Rata							3,94	
	Standar Deviasi															0,459	Standar Deviasi							0,62776	

Res	Komitmen Organisasi						OCB					
	1	2	3	4	5	Mean	1	2	3	4	5	Mean
1	5	4	5	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,8
3	3	5	5	5	4	4,4	4	5	5	5	5	4,8
4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3
5	3	4	4	4	3	3,6	4	4	3	3	3	3,4
6	2	4	4	4	3	3,4	4	4	4	3	3	3,6
7	4	5	5	5	3	4,4	3	3	3	3	3	3
8	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2
9	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	3	4,6	4	5	5	5	5	4,8
11	3	5	4	5	5	4,4	4	5	5	5	5	4,8
12	3	5	5	5	5	4,6	4	4	4	5	5	4,4
13	4	5	5	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3
15	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
16	2	4	4	4	4	3,6	4	4	4	4	4	4
17	4	4	3	4	4	3,8	1	1	2	1	1	1,2
18	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3,4
20	3	5	5	5	4	4,4	1	1	1	1	2	1,2
21	3	4	4	4	4	3,8	5	4	4	3	3	3,8
22	3	5	5	5	5	4,6	5	5	5	5	5	5

Res	Komitmen Organisasi						OCB					
	1	2	3	4	5	Mean	1	2	3	4	5	Mean
23	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3,8
24	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4
25	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	5	4	4,2
27	5	5	4	4	4	4,4	5	5	5	5	5	5
28	2	5	3	4	3	3,4	4	4	4	4	4	4
29	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3,4
30	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4
31	3	5	5	4	4	4,2	5	5	5	5	5	5
32	3	5	5	4	4	4,2	5	5	5	5	5	5
33	5	4	4	4	4	4,2	3	4	4	3	3	3,4
34	2	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3,6
35	3	4	4	4	4	3,8	3	4	3	3	3	3,2
36	3	4	3	4	4	3,6	4	4	4	4	4	4
37	3	4	3	4	3	3,4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	3	4	3	3,6	4	4	4	4	4	4
39	3	4	4	4	3	3,6	4	4	3	3	3	3,4
40	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3,6
41	5	4	4	5	4	4,4	3	3	3	3	4	3,2
42	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4
43	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3,6
44	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	3	3	3,6
45	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	3	3	3
46	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3,4
47	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3,6
48	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	3	3	3,6
49	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	3	3	3
50	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	3	3	3
	Minimum					3,4	Minimum					1,2
	Maksimum					5	Maksimum					5
	Rata-Rata					4,136	Rata-Rata					3,756
	Standar Deviasi					0,436	Standar Deviasi					0,8584

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
Y1	Pearson Correlation	1	,848**	,839**	,299*	,482**	,855**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,035	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	,848**	1	,929**	,279*	,454**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,049	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	,839**	,929**	1	,354*	,444**	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,012	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	,299*	,279*	,354*	1	,800**	,669**
	Sig. (2-tailed)	,035	,049	,012		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	,482**	,454**	,444**	,800**	1	,778**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,855**	,870**	,884**	,669**	,778**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	5

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	,757**	,653**	,367**	,123	,300*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,009	,395	,034
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,757**	1	,837**	,423**	,193	,350*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,180	,013
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,653**	,837**	1	,351*	,287*	,380**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,012	,043	,006
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,367**	,423**	,351*	1	,829**	,873**
	Sig. (2-tailed)	,009	,002	,012		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,123	,193	,287*	,829**	1	,919**
	Sig. (2-tailed)	,395	,180	,043	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	,300*	,350*	,380**	,873**	,919**	1
	Sig. (2-tailed)	,034	,013	,006	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	,354*	,344*	,430**	,815**	,874**	,923**
	Sig. (2-tailed)	,012	,014	,002	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,632**	,685**	,690**	,869**	,799**	,889**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50

Correlations

		X1.7	Total
X1.1	Pearson Correlation	,354	,632**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000
	N	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,344**	,685
	Sig. (2-tailed)	,014	,000
	N	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,430**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000
	N	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,815**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,874	,799
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	50	50
X1.6	Pearson Correlation	,923*	,889*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	50	50
X1.7	Pearson Correlation	1*	,886*
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Total	Pearson Correlation	,886**	1**
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	7

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	,968**	,859**	,800**	,637**	,694**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,968**	1	,856**	,798**	,645**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,859**	,856**	1	,728**	,659**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,800**	,798**	,728**	1	,687**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	,637**	,645**	,659**	,687**	1	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	,694**	,705**	,678**	,746**	,850**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	,238	,251	,314*	,449**	,385**	,456**
	Sig. (2-tailed)	,096	,078	,027	,001	,006	,001
	N	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,892**	,897**	,878**	,897**	,819**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50

Correlations

		X2.7	Total
X2.1	Pearson Correlation	,238	,892**
	Sig. (2-tailed)	,096	,000
	N	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,251**	,897
	Sig. (2-tailed)	,078	,000
	N	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,314**	,878**
	Sig. (2-tailed)	,027	,000
	N	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,449**	,897**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000
	N	50	50
X2.5	Pearson Correlation	,385**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000
	N	50	50
X2.6	Pearson Correlation	,456**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000
	N	50	50
X2.7	Pearson Correlation	1	,557
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Total	Pearson Correlation	,557**	1**
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	7

Correlations

		Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9
X3.1	Pearson Correlation	1	,571**	,508**	,205	-,107	,197	,122	,088	,315*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,153	,459	,170	,400	,544	,026
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	,571**	1	,771**	,116	-,142	,155	,101	,144	,387**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,422	,326	,284	,485	,319	,005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	,508**	,771**	1	,076	,008	,226	,237	,201	,406**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,600	,958	,115	,097	,161	,003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	,205	,116	,076	1	,821**	,866**	,800**	,716**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,153	,422	,600		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	-,107	-,142	,008	,821**	1	,857**	,808**	,774**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,459	,326	,958	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.6	Pearson Correlation	,197	,155	,226	,866**	,857**	1	,891**	,850**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,170	,284	,115	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.7	Pearson Correlation	,122	,101	,237	,800**	,808**	,891**	1	,852**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,400	,485	,097	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.8	Pearson Correlation	,088	,144	,201	,716**	,774**	,850**	,852**	1	,724**
	Sig. (2-tailed)	,544	,319	,161	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.9	Pearson Correlation	,315*	,387**	,406**	,715**	,658**	,817**	,790**	,724**	1
	Sig. (2-tailed)	,026	,005	,003	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.10	Pearson Correlation	,001	-,056	,062	,292*	,496**	,517**	,320*	,532**	,427**
	Sig. (2-tailed)	,996	,699	,671	,039	,000	,000	,024	,000	,002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.11	Pearson Correlation	,102	-,001	,105	,356*	,475**	,558**	,308*	,517**	,432**
	Sig. (2-tailed)	,483	,996	,469	,011	,000	,000	,029	,000	,002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.12	Pearson Correlation	-,128	-,281*	-,092	,384**	,618**	,499**	,370**	,508**	,385**
	Sig. (2-tailed)	,374	,048	,525	,006	,000	,000	,008	,000	,006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.13	Pearson Correlation	,351*	-,045	,256	,389**	,481**	,556**	,550**	,571**	,491**
	Sig. (2-tailed)	,013	,759	,073	,005	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X3.1 4	Pearson Correlation	,268	,183	,454**	,297*	,455**	,452**	,388**	,348*	,582**
	Sig. (2-tailed)	,060	,203	,001	,036	,001	,001	,005	,013	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.1 5	Pearson Correlation	-,074	,094	,011	,407**	,432**	,457**	,324*	,455**	,446**
	Sig. (2-tailed)	,611	,515	,939	,003	,002	,001	,022	,001	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,336*	,288*	,407**	,760**	,777**	,900**	,800**	,838**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,017	,043	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	Total	
X3.1	Pearson Correlation	,001	,102**	-,128**	,351	,268	-,074	,336
	Sig. (2-tailed)	,996	,483	,374	,013	,060	,611	,017
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	-,056**	-,001	-,281**	-,045	,183	,094	,288
	Sig. (2-tailed)	,699	,996	,048	,759	,203	,515	,043
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	,062**	,105**	-,092	,256	,454	,011	,407
	Sig. (2-tailed)	,671	,469	,525	,073	,001	,939	,003
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	,292	,356	,384	,389	,297**	,407**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,039	,011	,006	,005	,036	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	,496	,475	,618	,481**	,455	,432**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.6	Pearson Correlation	,517	,558	,499	,556**	,452**	,457	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.7	Pearson Correlation	,320	,308	,370	,550**	,388**	,324**	,800
	Sig. (2-tailed)	,024	,029	,008	,000	,005	,022	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.8	Pearson Correlation	,532	,517	,508	,571**	,348**	,455**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,013	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.9	Pearson Correlation	,427*	,432**	,385**	,491**	,582**	,446**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,006	,000	,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.10	Pearson Correlation	1	,925	,808	,639*	,508**	,542**	,689*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.11	Pearson Correlation	,925	1	,822	,628*	,536**	,611**	,723*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.12	Pearson Correlation	,808	,822*	1	,610**	,572**	,600**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.13	Pearson Correlation	,639*	,628	,610	1**	,690**	,407**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.14	Pearson Correlation	,508	,536	,572**	,690*	1**	,547**	,695**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.15	Pearson Correlation	,542	,611	,600	,407**	,547**	1**	,597*

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,689*	,723*	,655**	,743**	,695**	,597**	1**
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	15

Correlations

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	Total
X4.1	Pearson Correlation	1	,048	,149	,233	,162	,596**
	Sig. (2-tailed)		,741	,303	,103	,261	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X4.2	Pearson Correlation	,048	1	,626**	,594**	,153	,617**
	Sig. (2-tailed)	,741		,000	,000	,288	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X4.3	Pearson Correlation	,149	,626**	1	,721**	,321*	,767**
	Sig. (2-tailed)	,303	,000		,000	,023	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X4.4	Pearson Correlation	,233	,594**	,721**	1	,350*	,787**
	Sig. (2-tailed)	,103	,000	,000		,013	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X4.5	Pearson Correlation	,162	,153	,321*	,350*	1	,605**
	Sig. (2-tailed)	,261	,288	,023	,013		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,596**	,617**	,767**	,787**	,605**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,643	5

Correlations

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	Total
X5.1	Pearson Correlation	1	,901**	,853**	,760**	,719**	,900**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X5.2	Pearson Correlation	,901**	1	,913**	,848**	,815**	,955**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X5.3	Pearson Correlation	,853**	,913**	1	,846**	,813**	,944**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X5.4	Pearson Correlation	,760**	,848**	,846**	1	,970**	,950**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X5.5	Pearson Correlation	,719**	,815**	,813**	,970**	1	,928**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,900**	,955**	,944**	,950**	,928**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N		50	50	50	50	50	50

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,964	5

LAMPIRAN 5
HASIL OLAH DATA

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	50	3,60	5,00	4,3760	,40936
X1	50	2,14	5,00	4,1029	,59921
X2	50	2,43	5,00	3,9400	,62776
X3	50	3,27	5,00	4,0800	,45853
X4	50	3,40	5,00	4,1360	,43601
X5	50	1,20	5,00	3,7560	,85837
Valid N (listwise)	50				

Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X4, X2, X3, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,689	,653	,24099

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,656	5	1,131	19,476	,000 ^b
	Residual	2,555	44	,058		
	Total	8,211	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X4, X2, X3, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,557	,410		1,360	,181		
	X1	,155	,076	,227	2,032	,048	,568	1,761
	X2	,194	,061	,297	3,154	,003	,796	1,256
	X3	,185	,090	,208	2,053	,046	,692	1,446
	X4	,311	,089	,331	3,502	,001	,791	1,265
	X5	,100	,044	,210	2,300	,026	,846	1,183

a. Dependent Variable: Y

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,22836775
	Absolute	,060
Most Extreme Differences	Positive	,060
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,422
Asymp. Sig. (2-tailed)		,994

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,362	,226		1,602	,116
	X1	,003	,042	,016	,082	,935
	X2	-,008	,034	-,040	-,248	,806
	X3	,059	,050	,206	1,184	,243
	X4	-,091	,049	-,301	-1,855	,070
	X5	-,006	,024	-,040	-,257	,798

a. Dependent Variable: ABS