

# 3. cek plagiasi - Pengaruh organizational

*by* Turnitin LLC

---

**Submission date:** 29-Jan-2024 02:20PM (UTC+1100)

**Submission ID:** 2280732541

**File name:** 3\_Pengaruh\_organizational\_citizenship\_behavior\_dan.pdf (561.69K)

**Word count:** 3974

**Character count:** 25690

5  
**Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Via Lailatur Rizki<sup>1)</sup>, Imam Abrori<sup>2)</sup>, Wahyuning Murniati<sup>3)</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, email: vialailaturrizki@gmail.com

<sup>2</sup>Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang email: ari.abrorii@gmail.com

<sup>3</sup>Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang email: murnati@dosen.itbwigalumajang.ac.id

**Abstrak**

5  
*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan CV. Serampang Jaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survey dan memanfaatkan regresi linier berganda. Populasi penelitian ini total 100 karyawan CV. Serampang Jaya dengan pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu seluruh karyawan CV. Serampang Jaya. Data yang diperoleh berdasarkan instrument kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Organizational Citizenship Behavior dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci:** Organizational Citizenship Behavior, Kompensasi, Kinerja

**PENDAHULUAN [Times New Roman 12 bold]**

Pembangunan *skill* bagi sumber daya manusia sangat diharapkan demi memajukan bangsa khususnya dibidang perekonomian. Hal ini penting di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang begitu pesat dan cepat. Peranan sumber daya manusia diperlukan guna mengontrol kemajuan teknologi. Ditangan yang tepat kemajuan teknologi dapat menimbulkan faktor positif dan faktor negatif. Faktor positif terdapat kemudahan dalam akses informasi kapanpun dan dimanapun melalui smartphone. Faktor negatifnya terdapat beberapa sumber daya manusia yang sering menyalahgunakan teknologi. Kemajuan teknologi yang terjadi juga menimbulkan kurangnya kepedulian atau kepekaan dalam lingkungan sekitar. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku atau kontribusi individu yang melebihi peran ditempat kerja. Diluar beban dan tanggung jawabnya sebagai karyawan, perilaku *Organizational Citizenship Behavior* ini akan menjadi penunjang dalam perusahaan, mengingat dengan kemajuan teknologi sangat tinggi karyawan menjadi malas dan acuh bahkan ketika rekan kerjanya membutuhkan bantuan. Biasanya karyawan akan lebih terfokus pada beban pekerjaan atau tanggung jawab atas pekerjaannya sendiri dan tidak melihat kondisi dari rekan kerja. Aritonang (2005:20) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi atau perusahaan. Terkadang harus terdapat kompensasi yang sepadan

dengan apa yang harusnya dikerjakan. Kompensasi ialah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Setiap kontribusi terkadang dilakukan hanya untuk mendapat pujian atau sesuai untuk tujuan kompensasi sehingga keefektifan dari kinerja karyawan karyawan tidak berjalan dengan baik. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9). Maka dari itu dilakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### 1. Organizational Citizenship Behavior

*Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins dan Judge, 2008:40). Menurut Titisari (2014), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi peran ditempat kerja. Kumar *et al* (2009) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward* organisasi. Terdapat 5 dimensi *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ (2008), yaitu : *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, sportmanship*.

### 2. Kompensasi

Menurut Desler (2003:85) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Aritonang (2005:20) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Menurut Slamet (2007:261) kompensasi ialah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji pokok, bonus, komisi, insentif, dll, serta kompensasi tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan seperti asuransi Kesehatan dan tunjangan jabatan.

### 3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9). Menurut Bangun (2012:231) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan (*job requirement*) atau persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja (*performance*) menurut Moehariono (2012:96) ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun sekelompok orang di dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif atau kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing guna upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Mahmudi (2005:21) yaitu : faktor internal pegawai yaitu dari dalam diri karyawan dimana faktor bawaan dari lahir

seperti bakat, sifat pribadi. Sementara faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Kemudian ada faktor internal lingkungan organisasi yaitu dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi di tempat ia kerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi meliputi teknologi, sistem kompensasi, iklim kerja, strategis organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen. Faktor yang ketiga adalah faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu meliputi keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi, inflasi, dll.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas, dimana mencari kejelasan hubungan yang berbentuk sebab akibat diantara beberapa variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Serampang Jaya yang berjumlah 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus yaitu seluruh karyawan CV Serampang Jaya. Menurut Arikunto (2012;104), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10- 15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan observasi.

Definisi operasional variabel secara eksplisit mengidentifikasi variabel-variabel penelitian yang akan dianalisis. Dalam penelitian ini, definisi operasional dijelaskan sebagai berikut :

### a) *Organizational Citizenship Behavior* (X1)

*Organizational Citizenship Behavior* yaitu perilaku diluar tanggung jawab dan job description karyawan CV. Serampang Jaya akan tetapi jika dilakukan dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Indikator yang digunakan dalam variabel ini sebagai berikut :

1. *Altruism*, adalah perilaku seorang karyawan dengan memberikan pertolongan kepada karyawan lain yang pekerjaannya terlalu banyak.
2. *Civic virtue*, adalah perilaku yang ditujukan dengan perilaku turut serta terhadap pertemuan atau acara perusahaan yang dianggap penting.
3. *Conscientiousness*, adalah perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti tiba lebih awal, sehingga siap bekerja saat jadwal kerja dimulai.
4. *Courtesy*, adalah perilaku yang bertujuan untuk mencegah munculnya masalah, tidak mudah terpancing ketika ada provokasi.
5. *Sportmanship*, adalah perilaku dengan kemampuan bertoleransi tanpa mengeluh, lebih menahan diri dari aktivitas-aktivitas tanpa mengeluh.

### b) Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah pemberian penghargaan yang dilakukan CV. Serampang Jaya kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan. Indikator yang digunakan dalam variabel ini sebagai berikut :



1. Upah dan gaji. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan pembayaran atas hasil jasa yang digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
  2. Insentif, yaitu tambahan kompensasi diatas atau luar gaji yang diberikan oleh organisasi.
  3. Tunjangan, yaitu bentuk tunjangan yaitu asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
  4. Fasilitas, adalah keperluan karyawan dalam bekerja seperti transportasi perusahaan, tempat parkir khusus.
- c) Kinerja Karyawan (Y)
- Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas atau kuantitas yang dicapai karyawan CV. Serampang Jaya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan dalam variabel ini sebagai berikut :
1. Kualitas Kerja, yaitu menunjukkan ketelitian atas keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
  2. Kuantitas Kerja, yaitu banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dikerjakan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
  3. Tanggung Jawab, yaitu seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja, serta sarana dan prasana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
  4. Kerjasama, yaitu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lainnya secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan, sehingga pekerjaan akan semakin baik.
  5. Inisiatif, yaitu adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melalui uji validitas dan reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik dimana terdapat uji normalitas data, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah itu dilakukan analisis regresi linier berganda yang selanjutnya dilakukan uji hipotesis melalui uji t (uji parsial), uji f (simultan).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

#### 1. Hasil Analisis Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi dengan metode *Pearson product moment*. Berikut hasil analisis untuk setiap variabel diklasifikasikan menurut variabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Pearson Prouct moment</i> ( <i>r</i> hitung)	Sig.	Keterangan
<b>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</b>	X <sub>1.1</sub>	0,802	0,000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,721	0,000	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,892	0,000	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,895	0,000	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,813	0,000	Valid
<b>Kompensasi</b>	X <sub>2.1</sub>	0,958	0,000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,943	0,000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,919	0,000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,907	0,000	Valid
<b>Kinerja</b>	Y <sub>1</sub>	0,924	0,000	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,936	0,000	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,884	0,000	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,917	0,000	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,919	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kompensasi dan kinerja menghasilkan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang dihasilkan valid.

##### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrumen penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk. Jika nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, maka dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Untuk mengetahui tingkat *cronbach alpha* pada penelitian ini digunakan bantuan SPSS 21 dengan output hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (OCB) ( $X_1$ )	0,882	> 0,60	Reliabel
Kompensasi ( $X_2$ )	0,949	> 0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,944	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2022

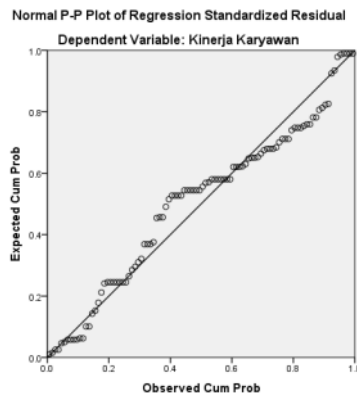
Berdasarkan tabel 2 hasil uji Reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yakni (0,882, 0,949, 0,944 > 0,60) sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2005:146), adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar. 1 Hasil Uji Normalitas

**1** Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa P-Plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dari hasil pengolahan SPSS 21 for windows diketahui sebagai berikut :

Tabel 3. Tabel Colinearity Diagnosis

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	,768	1,302	VIF < 10 Bebas multikolinieritas
Kompensasi	,768	1,302	
Kinerja			

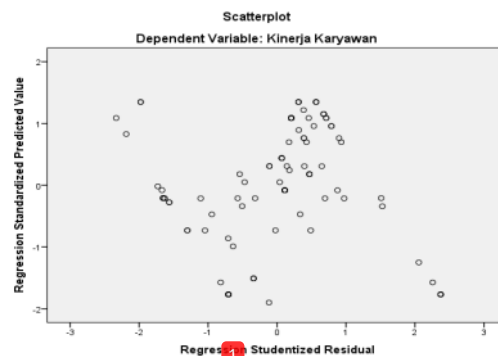
Sumber data : Data diolah tahun 2022

Dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas (X) tidak memiliki nilai VIF lebih besar 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis yaitu :

- 1) Jika residual terdistribusi membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika residual terdistribusi secara acak di sekitar titik nol maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 tersebut dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara acak di sekitar titik nol maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data hasil penelitian digunakan metode regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh dari *Organizational Citizenship Behavior* (X1), Kompensasi (X2), terhadap Kinerja (Y). Hasil dari persamaan analisis regresi linier berganda yang didapat melalui alat analisis data yaitu SPSS 21 for windows adalah tabel sebagai berikut :

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.674	2.356		2.832	.006
	Organizational Citizenship Behaviour	.292	.111	.266	2.639	.010
	Kompensasi	.440	.143	.310	3.084	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Sumber: Data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6,674 + 0,292 \text{ OCB} + 0,440 \text{ K}$$

Keterangan :

Y= Variabel Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

TK = Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

M = Variabel Kompensasi

Interprestasi secara teori dari persamaan analisis regresi linier berganda dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta 6,674 dapat diartikan, apabila variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan motivasi tidak dilakukan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan masih ada sebesar 6,674.
- 2) Hubungan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai CV. Serampang Jaya, dalam uji statistik yang telah dilakukan diketahui bernilai positif yaitu 0,292 yang berarti bahwa setiap perubahan prosentase sebesar 1%, maka Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan meningkat sebesar 0,292.
- 3) Hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai CV. Serampang Jaya, dalam uji statistik yang telah dilakukan diketahui bernilai positif yaitu 0,440 yang berarti bahwa setiap perubahan prosentase sebesar 1%, maka kompensasi akan meningkat sebesar 0,440.

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1, dan X2 terhadap Y secara terpisah, maka digunakan uji t. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $100-2-1 = 97$ . Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut :

- 1) Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1) memiliki nilai t hitung  $2,639 > t$  tabel  $1,984$  dan signifikansi  $0,010 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Serampang Jaya.
- 2) Variabel kompensasi (X2) memiliki nilai t hitung  $3,084 > 1,984$  dan signifikansi  $0,003 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Serampang Jaya.

##### b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama - sama. Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y secara bersama - sama, maka digunakan uji F. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $100-2-1 = 97$ . Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1) dan kompensasi memiliki nilai F hitung  $15,828 > F$  tabel  $1,661$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara simultan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Serampang Jaya.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Serampang Jaya. Hasil tersebut dapat dilihat pada gambar 4.3 yang menunjukkan bahwa pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap kinerja sebesar 0,292 dengan nilai t hitung 2,639. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi karyawan CV. Serampang Jaya menerapkan peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam bekerja, akan memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Titisari (2014), Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi peran ditempat kerja. Karyawan yang mempunyai sikap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) akan mempunyai rasa kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Contoh sikap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yang dapat diterapkan ditempat kerja adalah membantu pekerjaan rekan kerja disaat waktu senggang untuk segera menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah ada secara efektif dan efisien. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasan Basri (2020) yang menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Serampang Jaya. Hasil tersebut dapat dilihat pada gambar 4.3 yang menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,440 dengan nilai t hitung 3,084. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi CV. Serampang Jaya memberikan kompensasi kepada karyawan maka kinerja akan semakin baik dan semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Desler (2003:85) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. CV. Serampang Jaya memberikan upah dan gaji kepada karyawannya dalam waktu bulanan, jika ada karyawan yang lembur maka akan diberikan insentif tambahan diluar gaji. Oleh karena itu karyawan lebih memilih lembur karena ada tambahan insentif, sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan maka hasil produktivitas CV. Serampang Jaya meningkat serta pendapatan juga meningkat. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Mia Hardina dan Resista Vikaliana (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kompensasi terhadap Kinerja

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Serampang Jaya. Hasil tersebut dapat dilihat pada hasil F hitung yang menunjukkan bahwa pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan kompensasi terhadap kinerja menghasilkan F hitung sebesar 15,828. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi karyawan CV. Serampang Jaya menerapkan peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam bekerja serta CV. Serampang Jaya memberikan kompensasi sesuai jam lembur karyawan maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Titisari (2014), Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi peran ditempat kerja. Karyawan yang mempunyai sikap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) akan mempunyai rasa kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Contoh sikap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yang dapat diterapkan ditempat kerja adalah membantu pekerjaan rekan kerja disaat waktu senggang untuk segera menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah ada secara efektif dan efisien. Selain karyawan harus menerapkan sikap peduli terhadap perusahaan, CV. Serampang Jaya juga akan memberikan kompensasi atau insentif kepada karyawan yang lembur atau bekerja melebihi jam kerja seharusnya supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan dapat meningkatkan hasil produksi dari CV. Serampang Jaya. Menurut Desler (2003:85) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. CV. Serampang Jaya memberikan upah dan gaji kepada karyawannya dalam waktu bulanan, jika ada karyawan yang lembur maka akan diberikan insentif tambahan diluar gaji. Oleh karena itu karyawan lebih memilih lembur karena ada tambahan insentif, sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan maka hasil produktivitas CV. Serampang Jaya meningkat serta pendapatan juga meningkat. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan kompensasi secara bersama sama dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Elsa, Anis dan Krismandini (2019) yang menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan CV. Serampang Jaya beserta hasil analisis data, maka diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut :

- a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Serampang Jaya.
- b. Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Serampang Jaya.



- c. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama – sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Serampang Jaya.

#### SARAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan dari penelitian, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

- a. Bagi pihak CV. Serampang Jaya  
Penelitian ini dapat diharapkan untuk memberikan informasi kepada CV. Serampang Jaya untuk mengevaluasi kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam penelitian seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kompensasi.
- b. Bagi peneliti selanjutnya.  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti yang akan datang dengan menambah variabel-variabel lain untuk meneliti kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan wawasan dan pengetahuan yang tidak hanya terkait dengan variabel, tetapi juga pengembangan teori, indikator dan perluasan dari objek penelitian yang akan digunakan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Garry. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Prenhallindo Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi VII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan Basri. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng-Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. Vol 1 No.1, Maret 2020.
- Kumar, K., Bakhshi, A., and Rani, E. 2009).mLinking theBig Fiv e Personality Domains to Organizational C itizenship Behavior,International Journal of Psychological Studies, Vol 1 N o 2, pp.73-81.
- Mahmudi.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu, A.A. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mia Hardina dan Resista Vikaliana. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mora Telematika Indonesia Jakarta. *Jurnal Abirawa*. Vol 2 No. 1, September 2020.
- Moheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Nisa' Ulul Mafra. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Three Brothers Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol 13 No.2, Juli 2016.



- Notoadmojo Soekinjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT.Rineka Cipta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. Pearson International Edition Twelfth Edition, 2007.
- Sedarmayanti.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung :Refika Aditama.
- Simamora, 2004. *Menejemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3* yogyakarta : STIE YKPN
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan. 2001. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Slamet, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Unnes Press, Semarang.
- Organ, Dennis W, Philip M. Podsakoff dan Scott B. MacKenzie. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Sage, Thousand Oaks, CA, 2006
- Organ, D. W. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Yumna Dalian Putri dan Hamidah Nayati Utami. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 46 No.1, 2017.

### 3. cek plagiasi - Pengaruh organizational

#### ORIGINALITY REPORT

<b>23%</b> SIMILARITY INDEX	<b>24%</b> INTERNET SOURCES	<b>3%</b> PUBLICATIONS	<b>13%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------------

#### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>ejournal.upm.ac.id</b> Internet Source	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>text-id.123dok.com</b> Internet Source	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>repository.itbwigalumajang.ac.id</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>id.123dok.com</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>5</b>	<b>garuda.kemdikbud.go.id</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>6</b>	<b>123dok.com</b> Internet Source	<b>3%</b>

Exclude quotes Off

Exclude matches < 3%

Exclude bibliography Off