

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SIMEX PHARMACEUTICAL MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

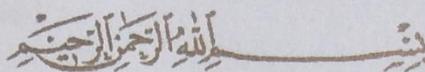


UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

IKE NOVELLA SARAGIH
NPM. 1505160483

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

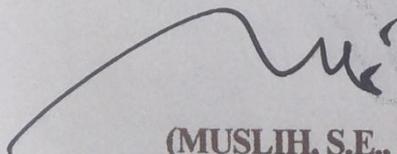
MEMUTUSKAN

Nama : IKE NOVELLA SARAGIH
N P M : 1505160483
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIMEX PHARMACEUTICAL MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

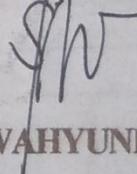
TIM PENGUJI

Penguji I



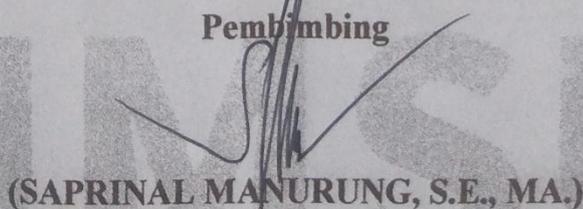
(MUSLIH, S.E., M.Si.)

Penguji II



(SRI FITRI WAHYUNI, S.E., MM.)

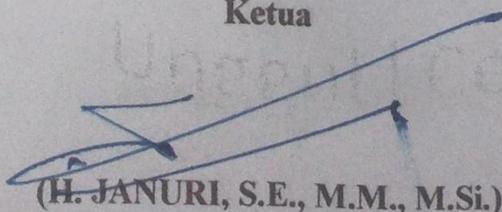
Pembimbing



(SAPRINAL MANURUNG, S.E., MA.)

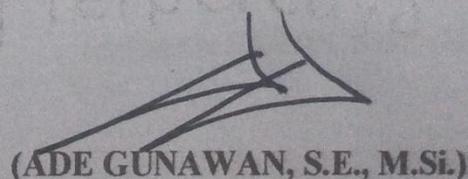
PANITIA UJIAN

Ketua



(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris



(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

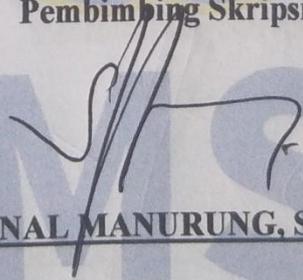
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : IKE NOVELLA SARAGIH
N P M : 1505160483
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIMEX
PHARMACEUTICAL MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi



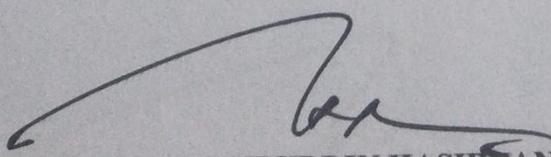
SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si



HUDA NURI, S.E., M.M., M.Si

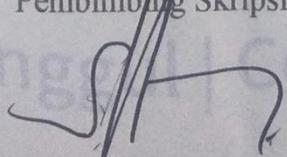
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : IKE NOVELLA SARAGIH
N.P.M : 1505160483
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIMEX PHARMACEUTICAL MEDAN

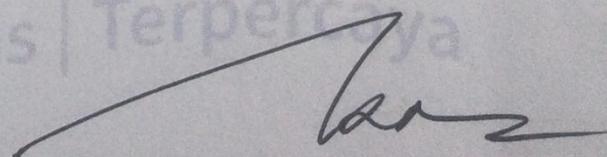
Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
12/2/2019	Perbaiki angket & buatkan dgn indikator yg telah ditetapkan dalam definisi operasional.	St	
4/3/2019	Perbaiki analisis data baik uji validitas & reliabilitas, analisis frekuensi jawaban responden, uji asumsi lebih dan uji t & t.	St	
8/3/2019	Perbaiki pembahasan sesuai dgn hasil analisis data, lihat tabel jawaban responden	St	
12/3/2019	Perbaiki pembahasan tambahkan teori pendukung khususnya perbukan dan perspektif lain	St	
13/3/2019	Perbaiki tabel frekuensi tambahkan layout tabel	St	

Medan, Maret 2019
 Diketahui / Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi



SAPRINAL MANURUNG, SE, MA



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

ABSTRAK

Ike Novella Saragih (1505160483). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simex Pharmaceutical Medan. Skripsi. 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dengan menggunakan *probability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara dan dianalisis data kuesioner menggunakan analisis frekuensi, *Corrected Item Total* dan uji reliabilitas *Cronbach Alpha*. Pada teknik analisis data, peneliti menggunakan analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, hipotesis dan koefisien determinasi. Pada penelitian variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,254 > 2,024$) dengan angka signifikan $0,030 < 0,05$. Pada penelitian variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,113 > 2,024$) dengan angka signifikan $0,004 < 0,05$. Dan pada uji simultan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,615 > 0,325$) dengan angka signifikan $0,000 < 0,05$. Dan hasil penelitian *R-Square* menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi pada perusahaan sebesar 0,365 atau 36,5%, sedangkan 63,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Waramatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah (سبحانه وتعالى) yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat berfikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah penulis mampu menyelesaikan laporan magang ini sebagaimana mestinya, Serta tak lupa shalawat dan salam penulis haribahkan kepada Nabi besar Muhammad (ﷺ) yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan kea lam yang terang benerang.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simex Pharmaceutical Medan”**.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak baik berupa dorongan, semangat dan penegertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Untuk itu, dengan hati yang tulus penulis ucapkan yang sebesar-besarnya terutama kepada Ayahanda Salmer Saragih dan Ibunda Rapinna Sitopu yang telah memberi dukungan, semangat dan terlebih materi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III dan Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Saprial Manurung, S.E., M.A selaku Dosen Pembimbing karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini sampai dengan selesai.
8. Kepada PT. Simex Pharmaceutical Medan yang telah memberikan izin riset kepada penulis.
9. Kepada saudara penulis Rohmaita Fitriani saragih, Doni Irawan Saragih serta Erik Pranata Saragih yang sudah memberikan arahan serta masukan dalam penulisan skripsi ini.

10. Kepada teman stambuk 2015 dan terutama kelas 8 B Manajemen Siang yang telah banyak memberikan dorongan dan dukungan.

11. Kepada teman dan sahabat saya Lala Eka Lestari, Devi Melani, Ratna Kumala Dewi dan Rani Lestari yang sama-sama berjuang.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi siapa saja yang membacanya demi kemajuan ilmu pendidikan. Amin YaRabbal'alam.

Assalamu'allaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Maret 2019
Penulis,

IKE NOVELLA SARAGIH

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan dan Rumusah Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Uraian Teori	13
1. Kinerja	13
a. Pengertian Kinerja Karyawan	13
b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	15
c. Penilaian Kinerja Karyawan	17
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	20
a. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	20
b. Faktor-Faktor <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ...	23
c. Motif <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	24
d. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	26
e. Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	28
3. Komitmen Organisasi.....	29
a. Pengertian Komitmen Organisasi	30
b. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	31
c. Membangun Komitmen Organisasi	32
d. Indikator Komitmen Organisasi	33
B. Kajian Terdahulu	34
C. Kerangka Konseptual	35
1. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan	35
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	37
3. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Pendekatan Penelitian	41

B. Definisi Operasional	41
C. Tempat dan Waktu Penelitian	46
1. Tempat Penelitian	46
2. Waktu Penelitian	46
D. Populasi Dan Sampel	47
1. Populasi	47
2. Sampel	47
E. Teknik Pengumpulan Data	48
1. Angket(Kuesioner)	49
2. Wawancara	49
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	50
1. Uji Validitas Data	50
2. Uji Reliabilitas Data	54
G. Teknik Analisis Data	57
1. Analisis Regresi Berganda	57
2. Uji Asumsi Klasik	58
a. Uji Normalitas	58
b. Uji Multikolinearitas	58
c. Uji Heterokedastisitas	58
3. Pengujian Hipotesis	59
a. Uji-t(Parsial)	59
b. Uji F(Simultan)	60
4. Koefisien Determinasi	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
A. Hasil Penelitian.....	63
1. Karakteristik Responden	63
a. Usia	64
b. Masa Kerja.....	64
c. Jenis Kelamin.....	65
d. Tingkat Pendidikan.....	66
2. Deskripsi Variabel Penelitian	68
a. Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	69
b. Variabel Komitmen Organisasi	74
c. Variabel Kinerja Karyawan	80
3. Analisis Regresi Berganda	84
4. Uji Asumsi Klasik	86
a. Uji Normalitas	86
b. Multikolinearitas.....	87
c. Heterokedastisitas	88
5. Pengujian Hipotesis	89
a. Uji-t (Parsial)	90

1. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan	90
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	91
b. Uji-F (Simultan)	92
6. Koefisien Determinasi	93
B. Pembahasan	94
1. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan	94
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	98
3. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ...	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
A. Kesimpulan.....	103
B. Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel III.1	Definisi Operasional	43
Tabel III.2	Jadwal Penelitian	46
Tabel III.3	Data Karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan	48
Tabel III.4	Penilaian Skala <i>Likert</i>	49
Tabel III.5	Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	51
Tabel III.6	Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	52
Tabel III.7	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	53
Tabel III.8	Pengujian Reliabilitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	55
Tabel III.9	Hasil <i>Cronbach Alpha</i>	55
Tabel III.10	Pengujian Reliabilitas Komitmen Organisasi	55
Tabel III.11	Hasil <i>Cronbach Alpha</i>	56
Tabel III.12	Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan	56
Tabel III.13	Hasil <i>Chronbach Alpha</i>	56
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
Tabel IV.5	Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	69
Tabel IV.6	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	74
Tabel IV.7	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	80
Tabel IV.8	Analisis Regresi Berganda	85
Tabel IV.9	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	87
Tabel IV.10	Uji Multikolinearitas	88
Tabel IV.11	Uji-t (Parsial)	90
Tabel IV.12	Uji-F (Simultan)	92
Tabel IV.13	Koefisien Determinasi	94

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan	37
Gambar II.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ...	38
Gambar II.3. Pengaruh <i>Organizational Citizenhsip Behavior</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan.....	39
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis 1 & 2	60
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis 3	62
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	87
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	89
Gambar IV.3 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan	91
Gambar IV.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan..	92
Gambar IV.5 Hasil Pengujian Hipotesis ke-3	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan. Organisasi harus mengelola dan memahami kondisi yang ada di dalam perusahaan khususnya di bagian sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat penting dalam memajukan perusahaan. Kemajuan yang diharapkan perusahaan harus selaras dengan kewajibannya dalam menangani sumber daya yang ada.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi karena mempunyai peran yang sangat penting di dalam organisasi seperti perencana, pengontrol dan pelaksana aktivitas organisasi. Setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan tentu harus dapat diselesaikan oleh karyawan, namun suatu pekerjaan apabila dikerjakan secara kerjasama tentu akan mengurangi tenaga atau fikiran setiap individu. Selain keuntungan tenaga, efisiensi waktu juga sangat dirasakan pada diri setiap individu atau kelompok. Jika masing-masing karyawan dapat bekerjasama, tentu kinerja yang dihasilkan akan lebih memuaskan.

Penilaian kinerja pada suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja yang ditunjukkan karyawan bukan hanya semata mata untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki, faktor lain yang mempengaruhi kinerja ialah kebutuhan karyawan.

Setiap individu pada dasarnya tidak pernah puas dengan apa yang dimilikinya, setiap individu memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, timbulnya motivasi dari dalam dan luar individu untuk bersedia melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan imbalan yang sesuai dengan ia harapkan. Dengan adanya rasa saling membutuhkan antara satu sama lain, diharapkan perusahaan memberikan apresiasi kepada para karyawan. Perusahaan harus melihat potensi yang ada dalam diri karyawan, seperti hasil kerja, pencapaian target, pemecahan masalah, dan lain-lain. Sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memajukan perusahaan.

Dengan adanya apresiasi yang diberikan perusahaan, maka para karyawan tidak merasa dirugikan apabila melakukan sesuatu di luar pekerjaannya. Karyawan mau membantu pekerjaan rekan kerja, menaati peraturan serta disiplin karena karyawan menyadari setiap pekerjaan yang diberikan para atasan, harus memiliki hasil yang maksimal meskipun tanpa imbalan yang berarti. Karyawan yang memiliki kriteria demikian disebut dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*).

Di sisi lain, apabila organisasi memberikan apresiasi yang sesuai, maka kemungkinan besar karyawan akan mengabdikan kepada perusahaan dalam waktu yang cukup lama. Karyawan yang sudah mengabdikan cukup lama kepada perusahaan tentunya memiliki kelekatan yang kuat dengan perusahaan. Kecocokan yang dirasakan setiap karyawan tentu akan mempengaruhi kontribusi yang diberikan karyawan, sehingga muncul rasa komitmen terhadap organisasi tersebut.

PT. Simex Pharmaceutical merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian obat-obatan baik ditingkat lokal maupun tingkat nasional. Selain itu, PT. Simex Pharmaceutical sendiri sudah bekerja sama dengan perusahaan terkemuka dan setiap perusahaan sudah mendukung pendistribusian untuk wilayah tertentu. Dimana obat-obatan yang dijual merupakan obat yang ditetapkan oleh Badan Pengawasan Obat dan Makanan (BPOM). Untuk wilayah Medan sendiri, PT. Simex Pharmaceutical sudah memiliki 3 kantor cabang yaitu di Ring Road, Setia Budi, dan Binjai. Saat ini perusahaan sedang membenahi dan memperbaiki manajemen sumber daya manusia yang dikaitkan dengan kinerja individu dan kinerja unit.

Berdasarkan hasil observasi awal pada objek penelitian PT. Simex Pharmaceutical ditemukan berbagai permasalahan diantaranya adalah masih rendahnya komitmen dan motivasi yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan, perilaku kewargaan organisasi yang terjadi dalam lingkungan kerja perusahaan cenderung tidak responsitif, hal ini ditunjukkan dengan sifat individualisme dan rendahnya tingkat kerjasama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, tingkat kinerja karyawan dalam bekerja belum maksimal memberikan kontribusi bagi perusahaan, pemberian kompensasi yang belum maksimal diberikan perusahaan, interaksi diantara karyawan dan pimpinan dalam melakukan komunikasi tidak berjalan secara efektif, serta berbagai permasalahan lainnya yang tidak penulis kemukakan secara keseluruhan.

Khusus pada masalah kinerja karyawan, terlihat karyawan tidak serius dalam melakukan penjualan obat-obatan, serta tidak adanya peningkatan kinerja yang signifikan yang ditunjukkan karyawan. Meskipun pihak perusahaan sudah

mencoba untuk memberikan semangat kerja dan menanggapi keluhan dari karyawan serta memberikan arahan yang terbaik menurut perusahaan. Namun, apabila karyawan masih menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, jalan yang terbaik yang diambil pihak perusahaan ialah dengan cara memPHK karyawan.

Berbagai permasalahan yang terjadi di PT. Simex Pharmaceutical tentu dapat memberikan dampak negatif dalam mencapai tujuan perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya. Maka perusahaan perlu mengambil inisiatif untuk menghindari kerugian yang ditimbulkan dari berbagai permasalahan yang terjadi pada aktivitas karyawan maupun kebijakan yang dilakukan perusahaan. Oleh sebab itu, penulis memberikan batasan masalah pada penelitian ini berdasarkan pertimbangan subjektif dan objektif dalam usaha memaksimalkan penelitian ini nantinya. Adapun masalah yang menjadi konsentrasi penulis dari berbagai banyak permasalahan yang terdapat pada PT. Simex Pharmaceutical, diantaranya adalah masalah perilaku kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behavior*), komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Dalam pandangan Organ (1997: 86) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) disyaratkan berisi perilaku-perilaku yang bersifat agregat, berdasarkan waktu dan individu serta berkontribusi pada efektivitas organisasi. Sedangkan Garay (2006: 33) mengemukakan *organizational citizenship behavior* atau *extra-role* merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

Adapun teori perilaku *citizenship* OCB dalam teori modern yang telah dijelaskan, sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam, yaitu nilai-nilai

tentang keikhlasan, *ta'awun*, *ukhuwah*, dan *mujahadah*. Hal ini disebabkan *organizational citizenship behaviour* merupakan perilaku individu yang dilakukan secara sukarela tanpa mengharap reward dari organisasi/perusahaan. (Diana, 2012: 141).

Maka dengan demikian Islam memberikan suatu pandangan komprehensif berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), khususnya keikhlasan dalam bekerja. Menurut Walian (2013: 69) bahwa pekerjaan paling utama yang dihasilkan dengan jerih payah sendiri adalah jika pekerjaan itu dilakukan dengan ikhlas. Bahkan Rasulullah SAW mengemukakan bahwa “sebaik-baik pekerjaan adalah pekerjaan jerih payah seorang pekerja jika dilakukan dengan ikhlas”. (Al Asqalani dalam Walian, 2013: 69).

Firman Allah SWT dalam surah At Taubah ayat 105 mengemukakan tentang keikhlasan dalam bekerja sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artiya: *Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. At Taubah (9): 105)*

Sementara itu, ikhlas memiliki hubungan yang erat dengan kinerja yang ditunjukkan setiap individu guna memberikan hal yang positif bagi perusahaan. Sebab kinerja merupakan pengorbanan yang diberikan karyawan dengan menunjukkan kemampuan untuk memajukan perusahaan. Menurut Wales (2017: 4437) kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara

keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Rajagukguk (2016: 25) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan mengharapkan kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan harus mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Maka, perlu adanya bimbingan atau arahan yang diberikan perusahaan agar kinerja karyawan lebih efektif dan efisien.

Dalam pandangan ekonomi Islam, kinerja dikaitkan dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu dengan relevan dengan standar tertentu. (Amaliah, *dkk.*, 2013: 167). Dalam pandangan Multitama (2006) mengemukakan bahwa kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Firman Allah SWT tentang kinerja dikemukakan dalam surah Al Qashas ayat 26 berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Q.S. Al Qashash (28): 26)*

Konsep *organizational citizenship behaviour* pada dasarnya dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pada seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini disebabkan *organizational citizenship behavior* menekankan pada perilaku seseorang melaksanakan pekerjaan didasarkan pada nilai keikhlasan tanpa berorientasi pada suatu tujuan yang ditekankan pada nilai materi.

Dalam hasil penelitian yang dilakukan Ramadhan *dkk*, (2018: 164) tentang “*Pengaruh Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang*” menemukan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *organizational citizenship behavior*. Temuan ini dijelaskan ternyata faktor keikhlasan bukan mengharapkan sesuatu yang ditunjukkan oleh karyawan bahwa mereka sangat setuju untuk menggantikan rekan kerja yang tidak masuk, membantu rekan kerja yang pekerjaannya menumpuk, bersedia untuk menerima tugas tambahan, bersedia bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, mengikuti perubahan didalam perusahaan, serta membina rekan kerja untuk menggunakan cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disisi lain, berhubungan dengan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan yang dirasakan individu untuk terikat dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga mereka tidak mudah untuk mencari pekerjaan di luar dari perusahaan tempat mereka bekerja (Gani, *dkk*, 2018: 3230). Menurut Kurniawan (2015: 98) komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Untuk mencapai tujuan di dalam organisasi, perlu adanya komitmen yang melekat dalam diri setiap karyawan. Dengan usaha dan bertekad untuk mencapai tujuan organisasi, tentu akan mendapatkan hasil yang maksimal. Selain bertekad, adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan bertujuan untuk menciptakan kerjasama antara kedua belah pihak.

Dalam perspektif Islam, komitmen tidak terlepas dari nilai-nilai agama yang diyakini seorang muslim. Sebab agama dalam pandangan Mokhlis (2009: 75) adalah sebuah faktor budaya yang penting untuk dipelajari karena agama adalah salah satu yang sangat universal dan mempengaruhi institusi sosial, memiliki pengaruh signifikan pada sikap, nilai dan perilaku masyarakat, baik pada tingkat individu maupun masyarakat. Maka ketika seorang Muslim memiliki komitmen dalam bekerja tentu tidak terlepas dari hubungannya dalam aspek transendental (*keTuhan-an*) yang perilaku dan sikapnya akan melekat konsep keyakinan dalam setiap melakukan tindakan. (Bouarif, 2015). Oleh sebab itu komitmen disinonimkan dengan *istiqomah*. *Istiqomah* pada dasarnya adalah sikap teguh pendirian dan selalu konsisten, (Suharsono dan Retnoningsih, 2011: 193) *not change*, yaitu tidak berubah, senantiasa berperilaku sama terutama dalam hal positif. (Cambridge, 2008)

Komitmen (*istiqomah*) tidak terlepas dari suatu perintah yang dijalankan sesuai dengan dasar keyakinan pada nilai-nilai ajaran Islam. Maka Allah SWT memerintahkan kita untuk melakukan sesuatu dengan cara bersungguh-sungguh. Tanpa adanya semangat dan motivasi yang tertanam dalam diri karyawan tentu akan berdampak buruk terhadap kinerja kedepannya. Dalam mengerjakan sesuatu, setiap insan diperintah untuk bekerja dan menjauhi jalan yang batil (jalan yang

tidak benar). Dalam bekerja, tugas yang diberikan oleh atasan kepada setiap individu merupakan tanggung jawab dan amanah yang harus dikerjakan serta memiliki landasan yang terarah. Firman Allah SWT dalam surah Fushilat ayat 30 berbunyi:

ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ

Artinya: *kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka,..... (Q.S. Fushshilat (40): 30)*

Selanjutnya Firman Allah SWT dalam surah Huud ayat 112 berbunyi:

فَأَسْتَقِمْ كَمَا أَمَرْتُ

Artinya: *Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar,.....(Q.S. Huud (11): 112)*

Dalam komitmen organisasi tentu setiap individu ingin bertahan dan bersungguh-sungguh bekerja dan bertahan di dalam suatu organisasi. sehingga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Setyaningrum, *dkk*, (2017: 699) berjudul “*Organizational Commitment Are Mediation of Relationships Between Servant Leadership and Employee Performance*” menemukan bahwa komitmen organisasi selain berdampak langsung kepada kinerja karyawan, juga dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan organisasi dan kinerja karyawan.

Sedangkan Gani, *dkk*, (2018: 3235) dalam penelitiannya tentang “*Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo*” menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Karya Cahaya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa seseorang yang memiliki prinsip untuk tetap bertahan di dalam suatu organisasi (komitmen organisasi) akan senantiasa berusaha untuk bekerja serta bersedia mengeluarkan tenaga, pikiran dan memberikan bantuan untuk kemajuan perusahaan meskipun tidak ada perintah dari atasan, seseorang yang demikian lebih dikenal dengan (*organizational citizenship behavior*). Sehingga kinerja yang ditunjukkan oleh setiap individu akan meningkatkan kemajuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan menetapkan judul penelitian tentang “**Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simex Pharmaceutical Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan.
2. Rendahnya komitmen yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan.
3. Perilaku kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behavior*) yang terjadi dalam lingkungan kerja perusahaan cenderung tidak responsitif, hal ini ditunjukkan dengan sifat individualisme dan rendahnya tingkat kerjasama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Tingkat kinerja karyawan dalam bekerja yang belum maksimal memberikan kontribusi bagi perusahaan.
5. Pemberian kompensasi yang belum maksimal diberikan perusahaan.

6. Interaksi diantara karyawan dan pimpinan dalam melakukan komunikasi tidak berjalan secara efektif.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang diuraikan dan untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian agar penelitian ini lebih terarah dan jelas, maka dibatasi pada permasalahan *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Untuk menjelaskan lebih lanjut, maka peneliti merumuskan masalah tertarik untuk mengangkat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan.

E. Manfaat Penelitian

Kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini tidak terlepas dari upaya pengembangan ilmu pengetahuan, dan menjadi dasar perbaikan dan rujukan bagi institusi yang menjadi objek penelitian, serta bagi pihak lain. Maka disimpulkan bahwa penelitian ini tentu akan memberikan manfaat, diantaranya:

1. Sebagai wacana keilmuan bagi perusahaan dan pengelola perusahaan terutama untuk pengelolaan sumber daya manusia.
2. Sebagai bahan rujukan/bahan pertimbangan bagi perusahaan pada umumnya dan PT. Simex Pharmaceutical Medan pada khususnya.
3. Sebagai solusi kepada pihak perusahaan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi pada karyawan khususnya tentang perilaku kewarganegaraan organisasi dan komitmen organisasi perusahaan, terutama untuk PT. Simex Pharmaceutical Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

Pekerjaan yang dilakukan setiap individu merupakan suatu bentuk pengekspresian diri yang dituangkan dalam bentuk hasil kerja. Setiap individu memiliki hasil kerja yang berbeda-beda. Namun, dalam suatu organisasi kinerja yang ditunjukkan para karyawan sangat berpengaruh terhadap keinginan perusahaan untuk mempertahankan anggotanya.

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kebutuhan yang paling berharga. Tanpa kinerja, perusahaan akan sulit untuk berkembang dan tidak ada target yang tercapai. Pekerjaan yang diberikan para atasan kepada karyawan pada umumnya berbeda, namun memiliki tujuan yang sama yaitu untuk memajukan perusahaan. Namun dalam proses pengerjaan, para atasan tentu menilai sejauh mana kemampuan karyawan dalam menanggapi dan mengatasi masalah yang diberikan. Perusahaan menuntut perilaku atau respon yang sesuai dengan tuntutan tugas yang diberikan mampu merubah perusahaan.

Kinerja yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan merupakan bentuk tanggung jawab karyawan sebagai utusan perusahaan dalam menyelesaikan atau mengatasi masalah. Hasil yang ditunjukkan setiap karyawan pada umumnya sudah semaksimal mungkin.

Menurut Gani, *dkk.*, (2018: 3230) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Djatmiko, *dkk.*, (2015: 4) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misal standar, target sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) ada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Kusumawati (2015: 234), perilaku kerja Islami adalah aktivitas individu dalam organisasi yang berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat mengaktualisasikan diri melalui sikap bekerja sesuai dengan lingkungan kerja yang berbasis pada nilai-nilai Islami. Menurut Mustari (2017: 19) Islam memandang tidak ada orang yang bekerja menjadi hina, yang hina ialah menggantungkan dirinya pada bantuan orang lain. Dalam Islam, seorang muslim tidak boleh bekerja hanya didasarkan keinginan untuk memperoleh upah atau uang saja, tetapi bekerja merupakan perintah Allah SWT yang bernilai ibadah.

Sesuai dengan Firman Allah SWT dalam surah Al-jumu'ah ayat 10-11, berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾ وَإِذَا رَأَوْا تِجْرَةً أَوْ لَهْوًا أَنْفَضُوا إِلَيْهَا وَتَرَكُوكَ قَائِمًا قُلْ مَا
عِنْدَ اللَّهِ خَيْرٌ مِنَ اللَّهْوِ وَمِنَ التِّجْرَةِ ۗ وَاللَّهُ خَيْرُ الرَّازِقِينَ ﴿١١﴾

Artinya: *Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. Dan apabila mereka melihat perniagaan atau permainan, mereka bubar untuk menuju kepadanya dan mereka tinggalkan kamu sedang berdiri (berkhotbah). Katakanlah: "Apa yang di sisi Allah lebih baik daripada permainan dan perniagaan", dan Allah Sebaik-baik pemberi rezki. (Q.S. Al-Jumu'ah (62): 10-11).*

Penjelasan definisi di atas memberikan suatu kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian yang ditunjukkan individu melalui tanggung jawab yang diberikan baik formal maupun informal dalam periode tertentu secara istiqomah, agar memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang dilakukan.

b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Dalam sebuah perusahaan, setiap kinerja karyawan akan dipengaruhi berbagai faktor. Faktor yang ditunjukkan karyawan dapat berdampak positif atau negatif yang sesuai dengan kinerja karyawan. Namun, dampaknya akan mempengaruhi pencapaian yang diterima perusahaan. Robbins (Shaleh, 2018: 8) mengemukakan tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu, memperbaiki kemampuan (*ability*), meningkatkan motivasi (*motivation*), dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Namun, dalam beberapa penelitian

yang dikemukakan Robbins (Shaleh, 2018: 9) bahwa diantara ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang tersebut, faktor motivasi lebih dominan pengaruhnya dari pada kedua faktor lainnya..

Shaleh (2018: 4) mengemukakan, faktor-faktor penentu kinerja karyawan adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedangkan Imron (2018: 7) mengatakan faktor internal individu, faktor organisasi dan faktor psikologis merupakan faktor penentu kinerja karyawan.

Sementara itu, Juliandi (2014: 38) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perspektif Islam diantaranya adalah kesatuan (*unity*), keseimbangan (keadilan), kehendak bebas (*ikhtiyar*), pertanggung jawaban, kebenaran (kebajikan dan kejujuran).

Adapun Kasmir (2016: 65-71) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah memperbaiki kemampuan (*ability*), meningkatkan motivasi (*motivation*), memberikan kesempatan untuk berkembang, lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, administrasi pengupahan, faktor internal individu, faktor organisasi faktor psikologis, kesatuan (*unity*), keseimbangan (keadilan), kehendak bebas (*ikhtiyar*), pertanggung jawaban, kebenaran (kebajikan dan kejujuran).

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja menjadi kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan atau misinya. Bagi organisasi, penilaian ini sangat dibutuhkan dan berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan memenuhi harapan dan memuaskan penggunaannya. Dengan menggunakan penilaian kinerja maka upaya untuk terus melakukan perbaikan kinerja dapat dilakukan secara lebih terarah dan sistematis.

Darto (2014: 21) penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Budihardjo (2015: 13) penilaian kinerja karyawan merupakan guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Tampubolon (2007: 109) penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman.

Menurut Armstrong (2009: 18) mengemukakan, penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya. Sedangkan Bacal (2012: 85) mendefinisikan penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi.

Dalam pandangan Hashim (Kamil, *dkk.*, 2015: 62) Islam mengakui penilaian kinerja sebagai mekanisme untuk memastikan bahwa setiap upaya tidak

akan ditinggalkan atau tidak dihargai, sehingga perusahaan akan menilai setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sedangkan Menurut Alorfi (Amaliah, *dkk.*, 2013: 168) penilaian kerja dalam pandangan Islam harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang diajarkan Al-Quran yaitu: berdasarkan pada keadilan, kompetensi, kejujuran, usaha, inisiatif, pengalaman kerja dan kreativitas individu.

Sebagaimana Firman Allah SWT dalam surah An-Nisaa' ayat 58 menjelaskan tentang menyampaikan penilaian secara keadilan, yaitu:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang terbaik menerimanya dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia, supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat (Q.S. An-Nisa 4: 58).

Dalam Tafsir Ibnu Katsir (2004: 336) Ibnu Jarir meriwayatkan dari Ibnu Juraij, ia berkata, bahwa ayat ini diturunkan berkenaan dengan ‘Utsman bin Thalhah disaat Rasulullah ﷺ mengambil kunci Ka’bah darinya, lalu beliau masuk ke dalam Baitullah pada Fathu Makkah. Di saat beliau keluar, beliau membaca ayat ini, “*Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu untuk menunaikan amanat kepada ahlinya,*” lalu beliau memanggil ‘Utsman dan menyerahkan kunci itu kembali.

Defenisi yang dikemukakan di atas memberikan suatu kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan tindakan menilai dan mengevaluasi hasil pencapaian yang ditunjukkan karyawan baik sesuai dengan *job description* atau di luar dari *job*

description, berdasarkan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, sehingga perilaku dan tindakannya dapat memberikan gambaran atas tanggungjawab yang dilakukan pekerja.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan ingin memiliki karyawan yang menunjukkan kinerja yang maksimal kepada perusahaan. Perusahaan meminta karyawan untuk bekerja dengan tekun guna mencapai tujuan yang dapat memajukan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memiliki kriteria dalam mengukur kinerja karyawan, dalam penilaian kinerja ini pihak yang terlibat ialah pihak perusahaan dan pihak karyawan.

Mathis & Jackson (Ramadhan, *dkk*, 2018: 162) menjelaskan standar utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu: *quantity of output* (membandingkan standar minimum), *quality of output* (kualitas pekerjaan), *timelines of output* (ketepatan waktu), *presence at work* (kehadiran), *efficiency of work completed* (bekerja dengan efisien), dan *effectiveness of work completed* (bekerja dengan efektif).

Shaleh (2017: 4) mengemukakan indikator kinerja meliputi Pencapaian sasaran perusahaan, Inisiatif, Kerjasama, Sumbangan kepada kemajuan karyawan, dan Perilaku lain. Menurut Juliandi, *dkk*, (2014: 30) indikator kinerja bisa dilihat dari perilaku pada saat masuk kerja, proses kerja dan keluar kerja, pencapaian tugas, tanggung jawab dalam melaksanakan kerja, kerjasama, dan sebagainya.

Dalam pandangan Islam, indikator kinerja tidak begitu jauh dengan indikator kinerja konvensional. Menurut Izzan dan Supriatna (2013: 158) dalam bekerja, ada dua syarat yang menjadi ukuran dalam Islam yaitu: aspek niat

(*shohihun fin niyyat*) bahwa kekuatan niat sangat menentukan amal kerja seseorang dan aspek pelaksanaan atau implementasi (*shohihun fit thahshil*) cara kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas, maka Indikator kinerja karyawan meliputi, *quantity of output* (membandingkan standar minimum), *quality of output* (kualitas pekerjaan), *timelines of output* (ketepatan waktu), *presence at work* (kehadiran), *efficiency of work completed* (bekerja dengan efisien), dan *effectiveness of work completed* (bekerja dengan efektif), perilaku pada saat masuk kerja, proses kerja dan keluar kerja, pencapaian tugas, tanggung jawab dalam melaksanakan kerja dan kerjasama.

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Perilaku para karyawan dan atasan dalam sebuah organisasi tentu memiliki dampak positif dalam bekerja. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan sesuatu hal yang positif bagi perusahaan. Adanya saling kerjasama dalam menyelesaikan masalah membuat karyawan menikmati pekerjaannya. menjalin hubungan baik dengan rekan kerja merupakan hal yang positif yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan.

a. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

Perilaku kewarganegaraan organisasi muncul pada diri karyawan apabila adanya faktor yang mempengaruhi dari dalam diri karyawan. Perlakuan yang ditunjukkan perusahaan akan mempengaruhi rasa cinta karyawan terhadap perusahaan. Munculnya rasa kecintaan karyawan ditunjukkan dengan menunjukkan kinerja yang dapat memajukan perusahaan. Suatu organisasi akan

berkembang karena adanya peran karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi tuntutan perusahaan, siap membantu rekan kerja yang sedang membutuhkan.

Organ, *dkk*, (2006: 8) mengatakan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah kebebasan perilaku individu, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. Sedangkan Mira dan Margaretha (2012: 194) berpendapat bahwa, *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku seseorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun berdasarkan pada nilai sukarela dan senang hati.

Menurut Darto (2014: 13) *organizational citizenship behavior* memiliki beberapa pengertian, yaitu: *pertama*, merupakan perilaku yang tergolong bebas tidak sesuai dengan tugas formal yang ditetapkan organisasi, bersifat sukarela, tidak untuk kepentingan diri, bukan tindakan yang terpaksa dan mengedepankan pihak lain (rekan kerja, lembaga atau organisasi); *kedua*, merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, (kinerja) dan tidak diperintahkan secara formal namun manfaatnya sangat penting bagi efektifitas pencapaian tujuan organisasi; *ketiga*, tidak berkaitan secara langsung dengan kompensasi atau sistem reward formal karena karakteristik perilakunya yang voluntir atau sukarela.

Penelitian mengenai *organizational citizenship behavior* pada dasarnya dilakukan pada organisasi yang didalamnya ialah masyarakat umum. Tidak banyak penelitian *organizational citizenship behavior* dilakukan dalam sudut pandang Islam. Namun hal ini sangat penting dilakukan karena pada umumnya

kita hanya membahas perihal yang berhubungan dengan faktor dunia, sedangkan sistem Islam tidak hanya mempertimbangkan dunia namun juga akhirat.

Dalam mendefinisikan secara operasional tentang *organizational citizenship behavior* dari perspektif Islam, dapat dilakukan melalui tindakan diskresi individu sesuai dengan syariah yang digambarkan individu dalam organisasi untuk mencari *falāh* atau ridho Allah (kesenangan Allah) dengan melindungi *maqāsid* (tujuan) *syari'ah*; perlindungan dan pelestarian lima *daruriyyat* (kebutuhan) yaitu perlindungan agama, kehidupan, kekayaan, akal/intelek dan keturunan; *hājiyyat* (komplementer) dan *taḥsiniyyat* (hiasan) (Kamil, dkk, 2015: 63). Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah Al-Maidah ayat 2, yang berbunyi:

..... أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ
 وَأَتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya:dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.

Imam Ibnul Qayyim rahimahullah menilai ayat di atas memiliki urgensi tersendiri yaitu, dimana ayat ini mencakup semua jenis bagi kemaslahatan para hamba, di dunia maupun akhirat, baik antara mereka dengan sesama, ataupun dengan Rabbnya. Sebab seseorang tidak luput dari dua kewajiban; kewajiban individualnya terhadap Allah Azza wa Jalla dan kewajiban sosialnya terhadap sesamanya. Selanjutnya, beliau memaparkan bahwa hubungan seseorang dengan sesama dapat terlukis pada jalinan pergaulan, saling menolong dan persahabatan. Hubungan itu wajib terjalin dalam rangka mengharap ridha Allah Azza wa Jalla

dan menjalankan ketaatan kepada-Nya. Itulah puncak kebahagiaan seorang hamba. Tidak ada kebahagiaan kecuali dengan mewujudkan hal tersebut, dan itulah kebaikan serta ketakwaan yang merupakan inti dari agama Islam.

Maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku bersifat ikhlas yang di luar *job description* dari pekerjaan yang dilakukan seorang pekerja dengan tujuan hanya untuk memajukan fungsi-fungsi yang ada di dalam organisasi bahkan orientasinya hanya mendapatkan keridhoan dari Allah SWT tanpa mengharapkan balas jasa dari pihak manapun.

b. Faktor-Faktor *Organizational Citizenship Behavior*

Dalam meningkatkan kinerja individu di dalam perusahaan, ada banyak hambatan yang dihadapi para karyawan. Ketidak sesuaian harapan karyawan dengan beban yang dihadapi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Titisari (2014: 15) peningkatan *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi. Faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Menurut Podsakoff *dkk.*, (2000: 3) ada empat faktor yang mendorong munculnya OCB dalam diri karyawan. Keempat faktor tersebut adalah karakteristik individual, karakteristik tugas/pekerjaan, karakteristik organisasional dan perilaku pemimpin.

Adapun menurut Kusumajati (2014: 65) faktor-faktor yang memengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behavior* adalah budaya dan iklim, kepribadian dan suasana hati, dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

Dalam Islam, seseorang yang mengerjakan kebaikan dengan niat yang tulus akan mendapat pahala dari Allah. Allah juga memerintahkan umatnya untuk bekerja dengan niat tanpa mengharapkan pujian dari orang lain. Oleh karena itu, niat yang ada dalam diri seseorang bukan karena adanya faktor lain, tetapi atas kesadaran dari individu tersebut. Sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk bersifat *organizational citizenship behavior* ialah karena ingin mendapat pahala dan keridhoan dari Allah SWT.

Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu: kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, motivasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi, karakteristik individual, karakteristik tugas/pekerjaan, karakteristik organisasional dan perilaku pemimpin, budaya dan iklim, kepribadian dan suasana hati, dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin, mengharapkan pahala (ibadah) dan keridhoan dari Allah SWT.

c. Motif *Organizational Citizenship Behavior*

Begitu juga dengan perilaku yang lain, *Organizational Citizenship Behavior* ditentukan oleh banyak hal. Apabila setiap individu bekerja sesuai dengan konsep OCB, tentu memiliki motif awal yang mendasari tingkah laku tersebut. Menurut Organ *dkk*, (2006: 7) *Organizational Citizenship Behavior* memiliki tiga tingkatan motif yaitu: Afiliasi (keinginan untuk memiliki hubungan positif dengan orang lain), Kekuasaan (jenis kekuatan yang muncul dari orang yang berhutang kepada individu untuk bantuan) dan Kesetiaan organisasi. Menurut Kandula (2003: 111) ada tiga motif dari *organizational citizenship*

behavior didalam organisasi yaitu: Motif pencapaian, Motif afiliasi dan Motif kekuasaan.

Namun dalam pandangan Islam, seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi merupakan amanah yang diberikan atasan kepada bawahan. Amanah yang diberikan merupakan tanggung jawab bagi setiap individu untuk menjaga, mengerjakan dan melindungi amanah tersebut. Diana (2012: 4), menjelaskan ada dua motif *organizational citizenship behavior* dalam Islam, yaitu mendapat ridha Allah SWT, dan mendapat imbalan yang lebih baik.

Dalam mendapatkan ridha dari Allah SWT, dimana seseorang berperilaku *citizenship* (OCB) dikarenakan semata-mata ingin mendapatkan ridha Allah. Perilaku menolong, berkomunikasi dengan baik, bekerjasama dan berpartisipasi semuanya muncul dari keinginan mereka untuk berlomba-lomba dalam kebaikan dan balasan yang terbesar dari Allah SWT (Diana, 2012: 144). Sebagaimana Hadist Riwayat Bukhari dimana, *Nabi bersabda: Amal apakah di hari ini yang paling mulia? Mereka menjawab "jihad", Nabi bersabda, "bukan jihad" tetapi seseorang yang keluar dengan mengorbankan diri dan hartanya dengan tanpa mengharapkan imbalan apapun.* (Diana, 2012: 144).

Agar mendapatkan imbalan akhirat yang lebih baik, dimana karyawan yang secara ikhlas membantu orang lain, merupakan perbuatan yang sangat mulia dimata Allah. Seseorang yang mengabdikan pada organisasi dan bekerja ikhlas dan tidak mengharapkan imbalan dari atasan semata-mata ingin mendapat pahala dan balasan dari Allah. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT dalam surah Asy-Syura ayat 20 yang berbunyi:

مَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الْآخِرَةِ نَزِدْ لَهُ فِي حَرْثِهِ ۗ وَمَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الدُّنْيَا
 نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِنْ نَصِيبٍ ﴿٢٠﴾

Artinya : Barang siapa yang menghendaki keuntungan di akhirat akan Kami tambah keuntungan itu baginya, dan barang siapa yang menghendaki keuntungan di dunia Kami berikan kepadanya sebagian darinya (keuntungan dunia) tetapi dia tidak akan mendapat bagian di akhirat. (Q.S. Asy-Syura (42) : 20).

Ibnu Katsir (2004: 243), mengartikan ayat di atas bahwa barang siapa yang usahanya hanya untuk mencapai bagian dunia, tidak ada satupun (ditunjukkan) untuk kepentingan akhirat sama sekali, niscaya Allah mengharamkan baginya dunia dan akhirat. Jika Dia menghendaki, Dia akan berikan sebagian dari dunia, dan jika Dia tidak menghendaki, Dia tidak akan memperolehnya, baik dunia maupun akhirat. Dengan niat ini, si pelaku akan memperoleh perniagaan yang merugi di dunia dan di akhirat.

Maka secara fundamental setiap kebaikan akan dibalas dengan kebaikan. Selagi kaum Muslim sadar dengan apa yang mereka lakukan maka mereka akan selalu mengerjakan sesuatu dengan penuh ikhlas atau tanpa mengharapkan imbalan. Maka kesimpulan dari motif *organizational citizenship behavior* bagi pekerja dalam melakukan pekerjaan pada dasarnya dilandasi dari motif dunia dan akhirat, yaitu motif kekuasaan, motif keridhaan dan motif pencapaian.

d. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Manfaat *organizational citizenship behavior* bagi peningkatan kinerja organisasi sangat vital. Menurut Podsakoff (1996: 259) dari hasil-hasil penelitian mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja organisasi dapat disimpulkan beberapa manfaat dari *organizational citizenship*

behavior tersebut, yakni: meningkatkan produktifitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas pimpinan, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi/lembaga secara keseluruhan, membantu menghemat energy sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Adapun Coleman dan Borman (Somech dan Izhar, 2015: 5) mengemukakan manfaat dari *organizational citizenship behavior* adalah meningkatkan perilaku-perilaku yang membantu dan bekerja sama dengan orang lain yang bermanfaat bagi anggota organisasi, perilaku yang menguntungkan organisasi (seperti mengikuti peraturan dan prosedur) dan kesadaran mengerjakan pekerjaan atau tugas (seperti dedikasi kepada pekerjaan dan kegigihan).

Sedangkan dalam perspektif Islam, *organizational citizenship behavior* pada dasarnya merupakan implementasi dari keikhlasan seseorang dalam beramal dengan harapan untuk mendapat pahala yang besar (Diana, 2012: 143). Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT dalam surah An-Nisaa' ayat 146 yang berbunyi:.

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ
 الْمُؤْمِنِينَ ۖ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا ﴿١٤٦﴾

Artinya: kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan agama

mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersma-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar. (Q.S. An-Nisaa' (4): 146).

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir (2003: 437) Ibnu Hatim meriwayatkan dari Mu'adz bin Jabal bahwa, Rasulullah ﷺ “*Murnikan (berbuat ikhlaslah dalam) agamamu, niscaya amalmu yang sedikit dapat mencukupimu.*”

Maka penjelasan di atas memberikan kesimpulan bahwa manfaat *organizational citizenship behavior* pada dasarnya dimana karyawan mampu meningkatkan kualitas kerja, saling bekerja sama dalam menagatasi masalah, sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan, menciptakan rasa solidaritas dan meningkatkan pencapaian organisasi.

e. Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Setiap perusahaan tentu melakukan pengukuran dalam menilai kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Pengukuran ini dilakukan guna mengantisipasi dampak yang akan terjadi terhadap perusahaan. Menurut Organ dkk, (2006: 343) terdapat lima indikator *organizational citizenship behavior* yaitu: *altruism* (perilaku karyawan yang membantu rekan kerja), *courtesy* (menunjukkan hubungan baik dengan sesama rekan kerja), *conscientiousness* (perilaku yang melebihi syarat minimal), *sportmanship* (tindakan positif terhadap organisasi), *civic virtue* (perilaku yang turut serta dan berperan aktif). Menurut Mila dan Margaretha (2012: 194) terdapat beberapa indikator *organizational citizenship behavior* yaitu: mengutamakan kepentingan orang lain, bekerja dengan teliti, termasuk di dalamnya menggunakan waktu kerja secara efisien. *Civic virtue*, selalu mencari informasi yang baru. *Sportif*, termasuk bekerja tanpa

mengeluh. Berusaha menghindari masalah dengan melakukan pengecekan terlebih dahulu dan tidak mudah dipengaruhi saat diprovokasi.

Adapun Sengkey, *dkk*, (2018: 3139) mengemukakan indikator-indikator dari *organizational citizenship behavior* yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Dalam perspektif Islam, indikator *organizational citizenship behavior* terdiri dari empat bagian, yaitu *altruisme* (*al-eethaar*), *civic virtue* (*qayam al-muwatwanah*), mengadvokasi standar moral yang tinggi (*dakwah*) dan penghapusan kerugian (*rafal haraj*). (Kamil, *dkk.*, 2015: 63). Sedangkan Diana (2012: 145), mengemukakan *altruisme* (*taawun*), *sportif*, *courtesy* (*persaudaraan*), *civic virtue* dan *conscientiousnes* (*mujahadah*).

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator *organizational citizenship behavior*, memiliki indikator konvensional yaitu: *altruism*, *courtesy*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *civic virtue*, mengutamakan kepentingan orang lain dan bekerja dengan teliti., Sedangkan indikator *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam yaitu: Mengadvokasi standar moral yang tinggi, penghapusan kerugian, Al-truisme (*Taawun*), *courtesy* (*persaudaraan*) dan *conscientiousnes* (*mujahadah*).

3. Komitmen Organisasi

Karyawan yang memberikan perhatian pada perusahaan merupakan karyawan yang sudah berkomitmen terhadap organisasi tersebut. Loyalitas yang ditunjukkan karyawan karena individu merasakan perlunya perusahaan memiliki karyawan yang sedikit berkorban tanpa harus diperintah.

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Niat setiap individu dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan tentu memiliki pandangan yang berbeda dimata perusahaan. Pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan tentu dapat mengetahui seberapa serius para karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam memajukan perusahaan. Sehingga perusahaan dapat mengambil tindakan yang mampu menguntungkan perusahaan dan karyawan.

Pandangan para pakar tentang komitmen sangat beragam, namun pada dasarnya komitmen merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki/dirasakan setiap individu dalam suatu hal. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi dimana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional (Wibowo, 2017: 429).

Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Darmawan, 2013: 171). Kreitner dan Kinicki (2010: 166), komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan berniat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge 2008). Komitmen organisasi adalah sikap dan perilaku karyawan untuk terlibat aktif untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Setyaningrum, *dkk*, 2017: 695). Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagai pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt *dkk*, 2015: 64). Colquitt *dkk*, melanjutkan bahwa komitmen organisasional

mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru.

Komitmen seseorang sering juga dikaitkan dengan istiqomah. Dalam konsep Islam istiqomah memiliki arti seseorang yang bersungguh-sungguh, serius dan terus-menerus dalam bekerja atau mempertahankan apa yang dikehendakinya. Menurut Hayat (2013: 57) istilah istiqomah artinya konsistensi (berkesinambungan, dan berkelanjutan). Menurut Rauf (2009: 78) dalam Islam, ketekunan seseorang dalam bekerja disebut dengan istiqomah. Istiqomah adalah satu kesatuan antara pikiran, perasaan, dan tindakan. Artinya, apa yang dirasakan sesuai dengan pikiran dan tindakan. Rasulullah ﷺ pernah ditanya “*Amal perbuatan manakah yang disukai oleh Allah?*” Beliau menjawab, *yang kontinyu (terus-menerus) sekalipun sedikit.*” (HR. Bukhari Muslim).

Hendrawan (2009: 59) diadaptasi dari Anis Mata. Istiqomah (terus-menerus) bahwa seseorang yang bersungguh-sungguh dan bertekad kuat untuk merubah atau mengerjakan sesuatu kearah yang benar.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang ditunjukkan karyawan dengan bersungguh-sungguh dengan memberikan pengorbanan waktu dan tenaga kedalam organisasi namun, tidak mengharapkan balasan yang berarti.

b. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Seseorang yang bekerja di dalam perusahaan dan bertahan diperusahaan tersebut dipengaruhi oleh faktor yang berbeda. Dalam pandangan Wibowo (2017: 433) faktor tersebut diantaranya adalah: *pertama, Affective commitment* dipengaruhi berbagai karakteristik personal seperti kepribadian dan *locus of*

control, pengalaman kerja sebelumnya dan kesesuaian nilai; *kedua, continuance commitment*, faktor yang mempengaruhinya ialah biaya dan manfaat, seperti kurangnya alternatif pekerjaan dan jumlah investasi yang telah dilakukan individu dalam organisasi tertentu; *ketiga, normative commitment* dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang dinamakan *psychological contract*.

Adapun Teresia dan Suyasa (2008: 160) mengemukakan, faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ada tiga, yaitu: karakteristik kerja yang berkaitan dengan peran karyawan dalam organisasi, karakteristik struktur yang dipengaruhi oleh besarnya organisasi dan bentuk organisasi (sentralisasi atau desentralisasi) dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Maka dengan demikian, komitmen organisasi harus terus dipertahankan agar pekerjaan dapat melakukan improvisasi terhadap tanggungjawab dan rasa memiliki dalam melaksanakan pekerjaan. Disamping itu perusahaan perlu melakukan program pemberdayaan yang dapat dikembangkan untuk memperkuat komitmen organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan tentang faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah karakteristik organisasi, kepercayaan, kerja sama dan pengalaman kerja.

c. Membangun Komitmen Organisasi

McShane dan Von Glinow (2010: 112) berpendapat bahwa komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasional. Cara untuk membangun komitmen organisasi yaitu: *justice and support* (keadilan dan dukungan), *shared values* (nilai bersama), *trust* (kepercayaan), *organizational comprehension* (pemahaman organisasional) dan *employee involvement* (pelibatan pekerja).

Teresia dan Suyasa (2008: 99) mengemukakan, cara untuk memperkuat komitmen organisasi, yaitu: lama bekerja, kepercayaan, rasa percaya diri, kredibilitas, dan pertanggungjawaban. Maka Beberapa penjelasan diatas maka cara yang dapat memperkuat organisasi yaitu: kepercayaan, keadilan, toleransi dan kerjasama.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Dalam komitmen organisasi, kinerja karyawan akan diukur melalui seberapa tinggi pengorbanan dan kesungguhan hati yang ditunjukkan karyawan kepada organisasi. Variabel komitmen organisasi diukur guna mengetahui tingkat komitmen individu terhadap organisasi. Meyer dan Allen (1991: 1) mengemukakan indikator komitmen organisasi yaitu: *Affective Commitment* (keinginan), *Continuance Commitment* (kebutuhan) dan *Normative Commitment* (kewajiban).

Menurut Aldag dan Reschke (1997: 2) mengemukakan ada tiga dimensi utama yaitu: *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*. Hendrawan (2009: 59), seseorang yang memelihara komitmen dalam organisasi tentu memiliki kedekatan yang sangat dekat dengan organisasi tersebut. Sehingga individu memelihara, melindungi dan bersungguh-sungguh bekerja ke jalan yang lurus (*istiqomah*). Dalam konsep Islam, *istiqomah* memiliki indikator yaitu: Optimistis, Inisiatif, Tegar, Tegas, Serius, Disiplin, dan Pengendalian diri.

Penjelasan diatas, bermakna suatu kesimpulan tentang indikator komitmen organisasi (*istiqomah*) diantaranya adalah *affective commitment*, *continuance*

commitment, normative commitment, Optimistis, Inisiatif, Tegar, Tegas, Serius, Disiplin, dan Pengendalian diri.

B. Kajian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu tentang *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan guna memperkuat teori yang diberikan peneliti.

Dalam penelitian Lestari dan Ghaby (2018: 121) yang berjudul “*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan*”, menunjukkan bahwa makin baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PG Kribet Baru Malang maka, akan dapat meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan, sehingga makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

Djarmiko (2015: 7) dalam penelitian “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)*” menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya tingginya tingkat kinerja karyawan dicapai dengan meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasional.

Putrana, dkk, (2016: 7) yang berjudul “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Gelora Persada Mediatama Semarang*” menunjukkan Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT. Gelora Persada Mediatama.

Selanjutnya dalam penelitian Teresia dan Suyasa (2008: 167), yang berjudul “*Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Call Center di PT. X*” menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan OCB. Dengan demikian dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula perilaku OCB.

Dalam penelitian Ticoalu (2013: 789), dalam “*Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*” menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan Komitmen Organisasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki OCB dan memiliki komitmen organisasi, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik bagi organisasi maupun bagi diri sendiri.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penguraian dari variabel terikat dan variabel bebas dan ditunjukkan dengan adanya hubungan antara variabel x dan y.

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

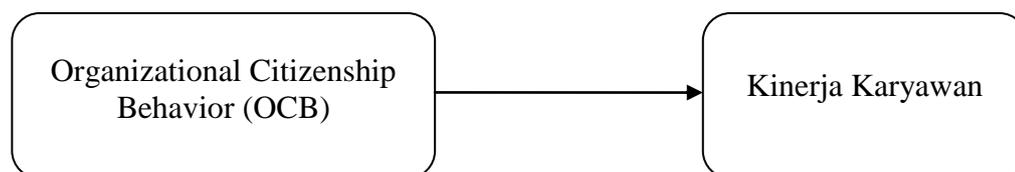
Keberhasilan suatu industri tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), namun juga perilaku karyawan yang terdapat di luar deskripsi kerjanya (*extra-role behavior*).

Kinerja dihasilkan melalui banyak hal diantaranya lingkungan kerja termasuk rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan bantuan dan menjadi contoh yang baik akan memberikan dampak bagi sesama karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* yang berada dalam sebuah organisasi mendorong terciptanya lingkungan organisasi yang lebih efektif dan positif. Hal ini dapat mendukung karyawan yang belum menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* untuk berperilaku lebih dan membantu meningkatkan kinerjanya.

Organizational Citizenhsip Behavior memiliki lingkup yang luas dibandingkan dengan komitmen karyawan secara pribadi karena arti dari *citizen* adalah kewargaaan sehingga memiliki tanggung jawab dan rasa cinta terhadap pekerjaan secara sukarela dan tanpa diawasi. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tidak terdapat pada *job description* karyawan, tetapi sangat diharapkan karena mendukung peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan kontribusi seorang individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberi penghargaan berdasarkan hasil kinerja individu (Putrana, *dkk*, 2016: 4). Ramadhan, *dkk*, (2018: 163) mengungkapkan bahwa kinerja dihasilkan melalui banyak hal diantaranya lingkungan kerja termasuk rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan bantuan dan menjadi contoh yang baik akan memberikan dampak bagi sesama karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* yang berada dalam sebuah organisasi mendorong terciptanya lingkungan organisasi yang lebih efektif dan positif. Hal

ini dapat mendukung karyawan yang belum menerapkan OCB untuk berperilaku lebih dan membantu meningkatkan kinerjanya. Adapun menurut Robbins dan Judge (2008), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik dalam diri karyawan, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.



Gambar II-1
Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

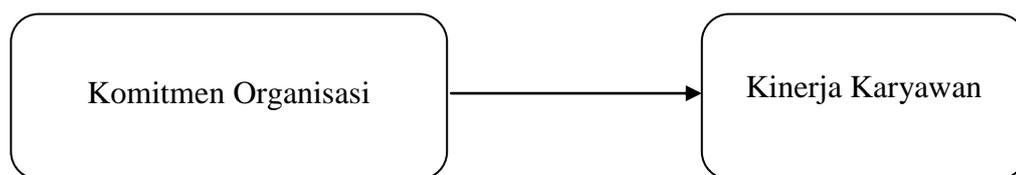
Dalam mengerjakan tugas, seringkali para karyawan mendapat masalah yang menghambat kinerja para karyawan. Masalah yang sering terjadi seperti masalah teknis, aturan baru perusahaan, para atasan dan ketidakcocokan antara tugas dengan minat para karyawan. Masalah ketidakcocokan antara pekerjaan dengan minat membuat kinerja karyawan tentu akan menurun, sehingga terhambatnya program kerja yang telah direncanakan. Dari ketidakcocokan karyawan tentu akan mempengaruhi rasa keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Apabila komitmen tidak ada timbul dalam diri karyawan tentu akan berdampak negatif kepada kemajuan perusahaan.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi, dan mempengaruhi keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaan di organisasi tersebut (Setyono, 2013). Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap

mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Darmawan, 2013).

Apabila pekerjaan yang ditunjukkan para karyawan baik, maka dengan kata lain karyawan juga sudah menunjukkan komitmen kepada perusahaan. Semakin tinggi komitmen yang ditunjukkan para karyawan, tentu karyawan mau untuk bekerja sama memberikan yang terbaik untuk perusahaannya.

Atmojo (2012) yang meneliti karyawan perusahaan listrik dan Tobing (2009) yang meneliti karyawan perusahaan perkebunan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adiftiya (dalam Febriani dan Suharnomo, 2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya maka dampaknya ada pada hasil kerja karyawan yang lebih baik.

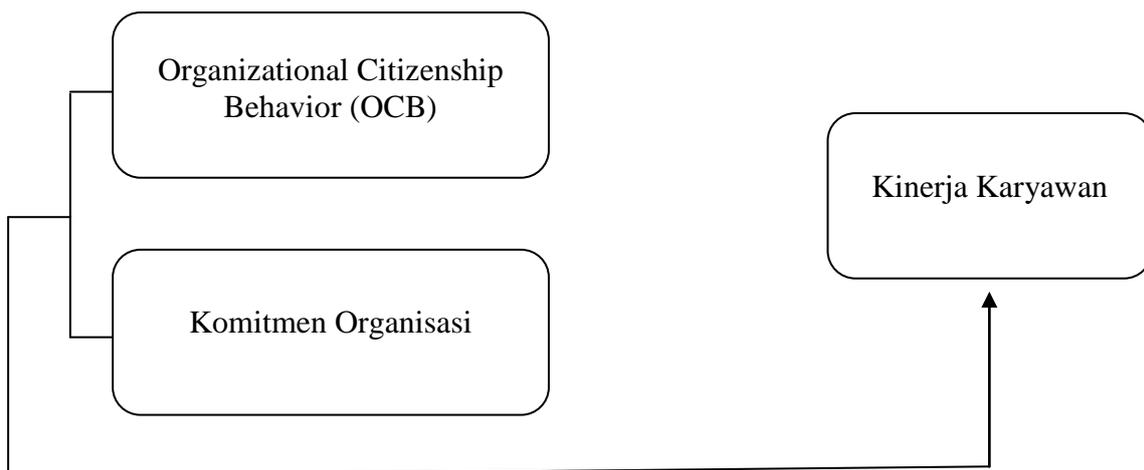


Gambar II-2
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Timbulnya perilaku kewarganegaraan organisasi dalam diri karyawan karena adanya rasa nyaman dan cocok terhadap perusahaan sehingga karyawan mau melakukan pekerjaan diluar dari tugas yang organisasi/perusahaan. Kecocokan yang dirasakan dapat timbul karena lingkungan kerja yang nyaman, memiliki tim kerja yang solid, terjalin hubungan yang baik antara karyawan dengan pihak atasan. Dari faktor diatas maka akan timbul rasa komitmen dalam diri karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ticoalu (2013) dalam jurnal *organizational citizenship behavior dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*, menunjukkan adanya hubungan antara OCB dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan karena memiliki r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,279.



Gambar II-3
Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

D. Hipotesis

Adapun jawaban sementara atau hipotesis dari penelitian ini adalah :

Hipotesis 1 : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan

Hipotesis 2 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan

Hipotesis 3 : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada pembahasan sebelumnya, telah dijelaskan adanya dugaan sementara keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sehingga untuk membuktikan adanya keterkaitan antara variabel satu dengan yang lain, perlunya pengumpulan data yang akurat yang sesuai dengan tempat dilakukannya penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Dimana dalam pembahasan akan dijelaskan adanya keterkaitan atau pengaruh disetiap variabel bebas dan terikat. Data yang diambil dalam penelitian ini ialah data kuantitatif, data kuantitatif pada umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif singkat dibanding dengan data kualitatif (Juliandi *dkk*, 2015: 12). Masalah yang diteliti tentu lebih umum, memiliki wilayah yang luas, tingkat variasi yang kompleks. Penelitian kuantitatif lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian.

B. Definisi Operasional

Pada umumnya, variabel yang dikemukakan pada sub bab sebelumnya menyatu dengan teori-teori yang lain. Pembauran teori setiap variabel dengan teori lain tentu dapat memberikan argumentasi yang berbeda setiap individu. Sehingga perlu adanya uraian teori yang lebih jelas, akurat dan mudah dipahami pada setiap variabel guna mempermudah penulis dan pembaca.

Definisi operasional merupakan penjelasan terperinci yang digunakan untuk menilai suatu variabel. Definisi Operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih mempengaruhi variabel lain dan untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai (X1), Komitmen Organisasi sebagai (X2) dan Kinerja Karyawan sebagai (Y). Berikut penjelasan dari setiap variabel:

Tabel III-1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Item Pernyataan
1	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Organ <i>dkk.</i> , (2006: 8) mengatakan <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) adalah kebebasan perilaku individu, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. Definisi operasional <i>organizational citizenship behavior</i> dari perspektif Islam adalah tindakan diskresi individu sesuai dengan syariah yang digambarkan individu dalam organisasi untuk mencari <i>falāh</i> atau <i>ridho</i> Allah (kesenangan Allah) dengan melindungi <i>maqāsid</i> (tujuan) syariah 'ah; perlindungan dan pelestarian lima <i>daruriyyat</i> (kebutuhan) (yaitu perlindungan agama, kehidupan, kekayaan, akal	Maka dapat disimpulkan bahwa indikator <i>organizational citizenship behavior</i> , memiliki indikator konvensional yaitu: Menolong, Berpartisipasi, Berinisiatif. Organ <i>dkk.</i> , (2006: 343), Mila dan Margaretha (2012: 194) dan Sengkey <i>dkk.</i> , (2018: 3139). Sedangkan indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dalam perspektif Islam yaitu: Al-truisme (<i>Taawun</i>), Ikhlas, <i>Mujahadah</i> dan Sportif (Kamil <i>dkk.</i> , 2015: 63) dan Diana (2012: 145).	1. Menolong(<i>taawun</i>) 2. Berpartisipasi 3. Berinisiatif 4. Ikhlas 5. <i>Mujahadah</i> (melebihi syarat minimum) 6. Sportif	1-5	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12

		/ intelek dan keturunan), hājiyyat (komplementer) dan taḥsiniyyat (hiasan)Kamil <i>dkk.</i> , 2015: 68).				
2	Komitmen Organisasi	Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Darmawan, 2013: 171). Rauf (2009: 78), dalam islam, ketekunan seseorang dalam bekerja disebut dengan istiqomah. Istiqomah adalah satu kesatuan antara pikiran, perasaan, dan tindakan.	Indikator komitmen organisasi (<i>istiqomah</i>) diantaranya adalah <i>affective commitment</i> , <i>continuance commitment</i> , <i>normative commitment</i> , optimistis, inisiatif, tegas, serius, disiplin, dan pengendalian diri. Meyer dan Allen (1991), Aldag dan Reschke (1997: 2) dan Hendrawan (2009: 59).	1.. <i>Affective commitment</i> (berkontribusi) 2. <i>Continuance commitmen</i> (bertahan) 3. <i>Normative commitment</i> (kewajiban) 4. Optimistis 5. Inisiatif 6. Tegas 7. Serius 8. Disiplin	1-5	13 14,15 16,17 18,19 20,21 22 23,24 25,26
3	Kinerja Karyawan	Rismawati dan Mattalata (2018: 2) mengemukakan, kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan	Indikator kinerja karyawan meliputi, <i>quantity of output</i> (membandingkan standar minimum), <i>quality of output</i> (kualitas pekerjaan), <i>timelines of output</i> (ketepatan waktu), <i>presence at work</i> (kehadiran), <i>efficiency of work completed</i> (bekerja dengan efisien), dan <i>effectiveness of work</i>	1. <i>quantity of output</i> (membandingkan standar minimum) 2. <i>quality of output</i> (kualitas pekerjaan) 3. <i>timelines of output</i> (ketepatan waktu) 4. <i>presence at work</i> (kehadiran) 5. <i>efficiency of work</i>	1-5	27 28,29 30 31

	negatif dari suatu kebijakan operasional.	<i>completed</i> (bekerja dengan efektif), perilaku pada saat masuk kerja, proses kerja dan keluar kerja, pencapaian tugas, tanggung jawab dalam melaksanakan kerja, kerjasama. Mathis & Jackson (dalam Ramadhan <i>dkk.</i> , 2018: 162), Shaleh (2017: 4), Juliandi <i>dkk.</i> , (2014 : 30) dan Izzan dan Supriatna (2013: 158).	<i>completed</i> (bekerja dengan efisien) 6. <i>effectiveness of work completed</i> (bekerja dengan efektif) 7. proses kerja dan keluar kerja 8. pencapaian tugas 9. tanggung jawab 10. kerjasama	32 33 34,35 36 37,38 39,40
--	---	--	--	---

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam proses penelitian, tentu memerlukan data yang lebih mendalam tentang masalah yang terjadi dalam suatu objek. Lokasi dan waktu penelitian digunakan untuk mendukung proses penelitian dan untuk menguji keterkaitan setiap variabel.

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Simex Pharmaceutical Medan yang beralamat di Jl. Beringin No. 2 Medan Sunggal Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan lebih dari dua bulan, bulan Desember sampai bulan Februari 2019.

**Tabel III-2
Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan / Tahun																			
		November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset	■	■	■	■																
2.	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
3.	Bimbingan Proposal									■	■	■	■								
4.	Seminar Proposal													■							
5.	Riset														■	■	■				
6.	Penulisan Skripsi																	■			
7.	Bimbingan Skripsi																		■		
8.	Sidang Meja Hijau																			■	

(Sumber: Penulis)

D. Populasi dan Sampel

Setiap peneliti tentu memiliki pandangan yang berbeda dalam pengambilan jawaban dari setiap responden. Penelitian yang dipilih merupakan tahapan yang mudah atau tidak menyulitkan peneliti dalam proses pengumpulan data sehingga tidak membutuhkan proses yang lama.

1. Populasi

Penelitian populasi pada umumnya dilakukan dalam suatu wilayah yang sempit, karena penelitian populasi tidak sepenuhnya dapat dilakukan para peneliti karena keterbatasan waktu yang dimiliki. Dalam pandangan Arikunto (2010: 173), populasi merupakan keseluruhan dari jumlah objek yang ada di dalam wilayah penelitian. Apabila seseorang meneliti semua elemen yang ada di dalam suatu wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian poulasi. Dengan demikian, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian di dalam populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Simex Pharmaceutical Medan sebanyak 40 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau jumlah yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk mempermudah pengumpulan data. Karena peneliti tidak bermaksud untuk meneliti seluruh jumlah dari populasi yang ada dalam suatu wilayah.

Arikunto (2010) dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Arikunto menjelaskan lebih lanjut, yang dimaksud dengan menggeneralisasikan ialah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi.

Dalam penelitian ini, bentuk pengambilan sampel yang dilakukan ialah *probability sampling*, dan jenis yang digunakan ialah *cluster/area random sampling*. Juliandi, *dkk*, (2015) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang, dimana hal ini dapat dikemukakan pada tabel di bawah ini:

Tabel III-3
Data Karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan

Daerah	Populasi	Sampel
Cabang Ringroad	14	14
Cabang Setia Budi	13	13
Cabang Binjai	13	13
Total	40	40

(Sumber: Perusahaan)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan hasil dari jawaban responden, yang kemudian nantinya akan dilakukan pengujian valid atau tidaknya data.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer. Menurut Juliandi, *dkk*, (2015) data primer merupakan data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya, dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini ialah Anget (Kuesioner). Kuesioner merupakan pernyataan tertulis yang disusun oleh peneliti untuk mengumpulkan jawaban yang sesuai menurut responden dalam variabel yang diteliti.

Skala yang digunakan ialah skala Likert, bentuk angket yang disebarkan ialah angket tertutup. Angket tertutup merupakan pernyataan yang disediakan oleh peneliti sehingga responden hanya memilih satu dari beberapa pernyataan lainnya.

1. Angket (Kuesioner)

Angket adalah pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak (Juliandi, dkk, 2015: 69). Hal ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data. Skala yang digunakan adalah *skala likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. *Skala Likert* yang digunakan peneliti ialah bentuk pernyataan guna mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data.

Tabel III-4
Penilaian Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang terjadi di perusahaan dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian data yang dikumpulkan para peneliti merupakan salah satu cara untuk menguji valid atau tidaknya jawaban dari responden. Apabila data yang dikumpulkan telah dihitung dengan menggunakan rumus, maka dapat diketahui ketepatan, keabsahan data tersebut. Uji yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Data

Arikunto (2010), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kasahihan sesuatu instrumen. Arikunto menambahkan sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan bahwa data yang terkumpul tidak menyimpang dari variabel penelitian. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik statistik dengan rumus korelasi yaitu:

$$\text{Rumus } r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: (Arikunto, 2011)

Keterangan :

r_{xy}	: Koefisien korelasi antara X dan Y
N	: Banyak Karyawan
X	: Skor tiap-tiap item
Y	: Skor total

Langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

1. Korelasikan skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
2. Jika nilai korelasi r yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
3. Apabila positif, perlu diperhatikan nilai korelasi r yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Bila nilai Sig (2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai Sig (2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III-5
Uji Validitas Variabel OCB (X1)

No. Item	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.597	0.000 < 0.05	Valid
2	0.491	0.006 < 0.05	Valid
3	0.579	0.001 < 0.05	Valid
4	0.546	0.002 < 0.05	Valid
5	0.625	0.000 < 0.05	Valid
6	0.700	0.000 < 0.05	Valid
7	0.595	0.001 < 0.05	Valid
8	0.606	0.000 < 0.05	Valid
9	0.644	0.000 < 0.05	Valid
10	0.679	0.000 < 0.05	Valid
11	0.475	0.008 < 0.05	Valid
12	0.599	0.000 < 0.05	Valid

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari 1 sampai 12 yaitu dengan taraf signifikan seluruh korelasinya bernilai positif. Nilai probabilitasnya adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya seluruh item pernyataan dari variabel OCB ialah valid.

Tabel III-6
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No. Item	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.588	$0.001 < 0.05$	Valid
2	0.605	$0.000 < 0.05$	Valid
3	0.729	$0.000 < 0.05$	Valid
4	0.453	$0.012 < 0.05$	Valid
5	0.725	$0.000 < 0.05$	Valid
6	0.680	$0.000 < 0.05$	Valid
7	0.590	$0.001 < 0.05$	Valid
8	0.448	$0.013 < 0.05$	Valid
9	0.715	$0.000 < 0.05$	Valid
10	0.649	$0.000 < 0.05$	Valid
11	0.714	$0.000 < 0.05$	Valid
12	0.685	$0.000 < 0.05$	Valid
13	0.743	$0.000 < 0.05$	Valid
14	0.674	$0.000 < 0.05$	Valid
15	0.700	$0.000 < 0.05$	Valid

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari 1 sampai 15 yaitu dengan taraf signifikan seluruh korelasinya bernilai positif. Nilai probabilitasnya adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya seluruh item pernyataan dari variabel komitmen organisasi ialah valid.

Tabel III-7
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.643	$0.000 < 0.05$	Valid
2	0.434	$0.017 < 0.05$	Valid
3	0.775	$0.000 < 0.05$	Valid
4	0.770Q	$0.000 < 0.05$	Valid
5	0.728	$0.000 < 0.05$	Valid
6	0.649	$0.000 < 0.05$	Valid
7	0.419	$0.021 < 0.05$	Valid
8	0.658	$0.000 < 0.05$	Valid
9	0.549	$0.002 < 0.05$	Valid
10	0.436	$0.016 < 0.05$	Valid
11	0.688	$0.000 < 0.05$	Valid
12	0.668	$0.000 < 0.05$	Valid
13	0.533	$0.002 < 0.05$	Valid
14	0.751	$0.000 < 0.05$	Valid

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari 1 sampai 14 yaitu dengan taraf signifikan seluruh korelasinya bernilai positif. Nilai probabilitasnya adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya seluruh item pernyataan dari variabel kinerja karyawan ialah valid.

b. Uji Reliabilitas Data

Menurut Juliandi, *dkk*, (2015: 80) tujuan pengujian realibilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: Juliandi, *dkk*, (2015: 82)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = Varian total

Selanjutnya butiran instrument yang valid di atas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien

reliabilitas > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang reliabel. (Ghozali dalam Juliandi, *dkk.*, 2015: 81).

Pada variabel *organizational citizenship behavior*, memiliki hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel III-7
Pengujian Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior*

		N	%
Cases	Valid	30	90.9
	Excluded ^a	3	9.1
	Total	33	100.0

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

Tabel III-8
Cronbach Alpha

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	13

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) sebesar 0,749 > 0,6, maka kesimpulannya dalam pengujian tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

Pada variabel komitmen organisasi memiliki data sebagai berikut:

Tabel III-9
Pengujian Reliabilitas Komitmen Organisasi

		N	%
Cases	Valid	30	90.9
	Excluded ^a	3	9.1
	Total	33	100.0

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

**Tabel III-10
Cronbach Alpha**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	16

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) sebesar $0,757 > 0,6$, maka kesimpulannya dalam pengujian tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

Adapun untuk variabel Y (kinerja karyawan) memiliki data sebagai berikut.

**Tabel III-11
Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	90.9
	Excluded ^a	3	9.1
	Total	33	100.0

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

**Tabel III-12
Cronbach Alpha**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	15

Berdasarkan hasil pengujian di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) sebesar $0,754 > 0,6$, maka kesimpulannya dalam pengujian tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

G. Teknik Analisis Data

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi. Sehingga dalam penelitian ini data yang dikumpulkan berbentuk angka-angka. Menurut Juliandi, *dkk.*, (2015) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan secara tidak mendalam, umumnya hanya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat.

1. Analisis Regresi Berganda

Pada dasarnya, analisis regresi merupakan suatu analisis yang bertujuan untuk memprediksi terhadap suatu perubahan pada nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Sumber: Sugiyono (2012: 277)

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
X_1	= <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>
X_2	= Komitmen Organisasi
ε	= error term

2. Uji Asumsi Klasik

Juliandi, *dkk.*, (2015: 168) mengemukakan bahwa uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang baik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya berdistribusi normal atau tidak (Juliandi, *dkk.*, 2015: 161). Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data berdistribusi normal, jika nilai *kolmogorov smirnov* adalah tidak signifikan ($\text{Asymp. Sig (2-tailed)} \geq 0.05$)

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. (Juliandi, *dkk.*, 2015: 161)

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. (Juliandi, *dkk.*, 2015: 162).

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan untuk mengetahui seberapa berpengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Sehingga dalam pengujian ini dapat diketahui signifikansinya pada setiap variabel.

a. Uji-t (Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan digunakan uji t dengan rumus:

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

Sumber: Sugiyono (2012: 250)

Keterangan:

r = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Jumlah sampel

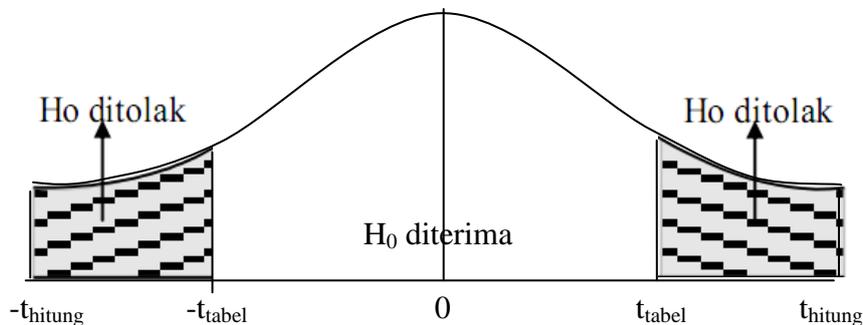
t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Adapun rumus di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Jika nilai t_{hitung} dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t_{hitung} dengan korelasi

yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y.



Gambar III-1
Kriteria Pengujian Hipotesis 1 & 2

b. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan bersama antara variabel bebas (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Komitmen Organisasi*) terhadap variabel terikat (*Kinerja Karyawan*) secara serempak digunakan analisis uji F dengan rumus:

$$F_h = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2012: 257)

Keterangan:

r^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan:

- Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
- Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$ maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

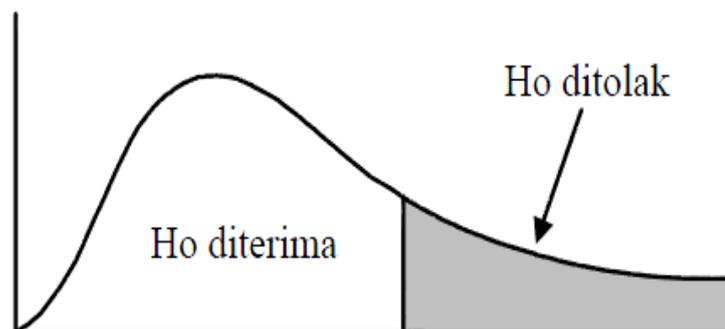
Dengan taraf signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%, melalui uji satu pihak dan $dk = n - k - 1$.

1) Bentuk pengujian

H_0 = Tidak ada pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi terhadap *Kinerja karyawan*

H_0 = Ada pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi terhadap *Kinerja karyawan*

Pengujian hipotesis dapat dikemukakan pada gambar di bawah ini:



Gambar III-2
Kriteria Pengujian Hipotesis 3

4. Koefisien Determinasi

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Sumber: Sugiyono (2012)

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi yang dikuadratkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel X_1 , 15 pernyataan untuk variabel X_2 , dan 14 pernyataan untuk variabel Y , dimana yang menjadi variabel X_1 adalah *Organizational Citizenship Behavior*(OCB), variabel X_2 adalah Komitem Organisasi, dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 40 responden sebagai sampel penelitian pada PT. Simex Pharmaceutical Medan.

Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah dengan membuat daftar pernyataan menggunakan Skala Likert. Pada daftar pernyataan tersebut responden dapat menentukan tingkat persetujuan yang sesuai menurut para responden terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu pilihan yang sudah tersedia. Dari ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas X_1 dan X_2 (*Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi), maupun variabel terikat Y (Kinerja).

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden. Berikut penjelasan identitas responden berdasarkan usia, masa kerja, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

a. usia

Berikut adalah data responden berdasarkan usia. Adapun data yang dikumpulkan adalah sebagai berikut:

Tabel IV-1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	23 Orang	57,5%
2	31-40 tahun	14 Orang	35 %
3	41-50 tahun	3 Orang	7,5%
Jumlah		40 Orang	100 %

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 23 orang (57,5 %), usia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 14 orang (35 %), dan usia antara 41-50 tahun sebanyak 3 orang (7,5 %). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan memiliki usia 20-30 tahun. Karena pada umumnya perusahaan memperhatikan calon karyawan berdasarkan usia, hal ini disebabkan karyawan masih memiliki semangat untuk bekerja dibandingkan dengan usia yang sudah lanjut. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2003: 46) bahwa antara usia dan kinerja memiliki hubungan karena adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia.

b. Masa Kerja

Berikut ini adalah data tentang responden berdasarkan masa kerja. Adapun datanya adalah sebagai berikut:

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0-5 tahun	20 orang	50 %
2	6-10 tahun	17 orang	42,5 %
3	>10 tahun	3 orang	7,5 %
Jumlah		40 orang	100 %

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bawa responden yang sudah bekerja selama 0 – 5 tahun ada sebanyak 20 orang (50 %), yang bekerja selama 6 – 10 tahun sebanyak 17 orang (42,5 %), sedangkan yang sudah bekerja di atas 10 tahun ada sebanyak 3 orang (7,5 %). Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang sudah bekerja selama 0-5 tahun yaitu sebanyak 20 orang.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan pada perusahaan tersebut masih tergolong baru dalam dunia kerja. Sehingga kemungkinan besar masih memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Menurut Arnold dan Feldman (Robbins, 2003: 49) mengemukakan bahwa masa kerja juga merupakan variabel terpenting yang mempengaruhi keluar masuknya karyawan. Secara konsisten ditemukan bahwa masa kerja berhubungan negatif dengan keluar masuknya karyawan dan telah dikemukakan sebagai salah satu faktor tunggal yang paling mempengaruhinya.

b. Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data tentang jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Adapun datanya adalah sebagai berikut:

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	22 orang	55%
2	Perempuan	18 orang	45%
Jumlah		40 orang	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui responden laki-laki berjumlah 22 orang (55 %), sedangkan jumlah responden perempuan 18 orang (45 %). Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki dari total keseluruhan. Dari data di atas kesimpulannya adalah laki-laki cenderung lebih memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja, selain itu faktor status juga dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Kantrowitz, *dkk*, (Robbins, 2003: 48) mengatakan perbedaan yang paling jelas berdasarkan jenis kelamin yaitu pada saat karyawan memiliki anak. Ibu rumah tangga lebih mungkin bekerja paruh waktu, jadwal kerja yang tidak padat agar bisa bertanggungjawab terhadap keluarga.

c. Tingkat Pendidikan

Berikut ini adalah data tentang jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan. Adapun datanya adalah sebagai berikut:

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	7 orang	17,5%
2	D3	13 orang	32,5%
3	S1	20 orang	50%
4	S2	-	-
Jumlah		40 orang	100%

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 7 orang (17,5 %), responden yang berpendidikan D3 sebanyak 13 orang (32,5 %), sedangkan yang berpendidikan S1 sebanyak 20 orang (50 %). Dengan demikian, mayoritas responden pada penelitian ini adalah yang berpendidikan S1 sebanyak 20 orang (50 %). Karena pada umumnya, perusahaan memiliki banyak kriteria dalam melakukan perekrutan karyawan serta mempertimbangkan calon karyawan dari tingkat pendidikan. Karena faktor pendidikan dapat mempengaruhi kinerja setiap individu. Hal ini sejalan dengan penelitian Purba (2017: 38) bahwa perusahaan mengalami kesulitan pada saat proses perekrutan, karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan baru yang berkualitas yang sesuai dengan kemampuan misalkan, dilihat dari perguruan tinggi negeri maupun swasta yang mendapatkan beasiswa dan juga nilai IPK, test, psikotes, fisik dan jenjang pendidikan terakhir dan juga dapat dilihat dari batasan usia yang telah ditentukan.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti untuk mengetahui lebih mendalam sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Adapun data yang dikumpulkan adalah sebagai berikut:

a. Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel IV-5
Deskripsi Variabel OCB

No	Pernyataan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Mayoritas			Minoritas		
		Jawaban	Jumlah	%	Jawaban	Jumlah	%
1	Menolong merupakan suatu kewajiban bagi diri karyawan.	Setuju	22	55	Sangat Setuju	3	7,5
2	Karyawan siap menolong rekan kerja yang membutuhkan bantuan.	Setuju	28	70	Netral	12	30
3	Karyawan senang berpartisipasi pada setiap acara perusahaan.	Setuju	24	60	Netral	16	40
4	Berpartisipasi merupakan kewajiban setiap karyawan demi kemajuan perusahaan.	Setuju	22	55	Netral	18	45
5	Karyawan sering berinisiatif mengerjakan tugas rekan kerja.	Netral	24	60	Tidak Setuju	1	2,5
6	Karyawan sering berinisiatif membersihkan ruang kerja.	Setuju	22	55	Sangat Setuju	1	2,5
7	Karyawan ikhlas bekerja sampai larut malam.	Netral	22	55	Tidak Setuju	1	2,5
8	Karyawan ikhlas mengeluarkan materi demi kemajuan perusahaan.	Netral	21	52,5	Tidak Setuju	1	2,5
9	Para karyawan dituntut untuk bekerja yang melebihi syarat minimum.	Netral	25	62,5	Tidak Setuju	5	12,5
10	Karyawan dapat bekerja melebihi syarat minimum.	Netral	22	55	Tidak Setuju	1	2,5
11	Karyawan selalu sportif menerima segala kebijakan yang ditetapkan perusahaan meskipun tidak sesuai dengan harapan.	Setuju	20	50	Tidak Setuju	1	2,5
12	Bersifat sportif bertujuan untuk menjaga nama baik setiap karyawan.	Setuju	25	62,5	Netral	7	17,5

Berdasarkan data di atas, dapat diuraikan bahwa pada pernyataan menolong merupakan kewajiban bagi diri karyawan mayoritas jawaban responden ialah setuju dengan jumlah 22 atau 55%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi sangat setuju dengan jumlah 3 responden atau 7,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan memiliki rasa berkewajiban menolong sesama rekan kerja ataupun menolong orang lain yang membutuhkan.

Pada pernyataan karyawan siap menolong rekan kerja yang membutuhkan mayoritas jawaban responden menjawab opsi setuju dengan jumlah 28 responden atau 70%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi netral dengan jumlah 12 atau 30%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rasa menolong dalam diri karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan sudah cukup tinggi.

Pada pernyataan karyawan senang berpartisipasi pada setiap acara perusahaan mayoritas jawaban responden ialah setuju dengan jumlah 24 responden atau 60%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi netral dengan jumlah 16 atau 40%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat senang untuk berpartisipasi dalam acara/ kegiatan yang dilakukan perusahaan.

Pada pernyataan berpartisipasi merupakan kewajiban setiap karyawan demi kemajuan perusahaan dan mayoritas jawaban responden ialah setuju. Total jumlah jawabannya ialah 22 atau 55%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi netral dengan jumlah 18 atau 45%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa para karyawan siap mengabdikan pada perusahaan dan senang

untuk melibatkan diri pada kegiatan yang dapat mendukung kemajuan perusahaan.

Pada pernyataan karyawan sering berinisiatif mengerjakan tugas rekan kerja mayoritas jawaban responden ialah netral. Total jawaban tersebut sebanyak 24 atau 60%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi tidak setuju dengan jumlah 1 atau 2,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan memilih membantu rekan kerja ketika karyawan tersebut meminta bantuan dan hanya sedikit karyawan yang berinisiatif untuk mengerjakan tugas karyawan yang lain.

Pada pernyataan karyawan sering berinisiatif membersihkan ruang kerja, mayoritas responden menjawab setuju. Jumlah jawaban yang memilih opsi setuju sebanyak 22 atau 55%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi sangat setuju dengan jumlah 1 atau 2,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan merasa senang membersihkan ruang kerja. Dari jawaban di atas tentu para karyawan sangat senang bekerja apabila lingkungan kerja dapat mendukung aktifitas para karyawannya.

Pada pernyataan karyawan ikhlas bekerja sampai larut malam, mayoritas jawaban responden ialah netral. Jumlah jawaban yang memilih opsi netral sebanyak 22 atau 55%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi tidak setuju dengan jumlah 1 atau 2,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa para karyawan tidak bersedia (kurang menyukai) apabila bekerja sampai larut malam.

Pada pernyataan karyawan ikhlas mengeluarkan materi demi kemajuan perusahaan, mayoritas responden memilih netral. Jumlah jawaban yang memilih opsi netral sebanyak 21 atau 52,5%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu

pada opsi tidak setuju dengan jumlah 1 atau 2,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan terkadang mengeluarkan materi untuk mendukung proses kerja. Sehingga karyawan tidak selalu mengeluarkan materi dalam bekerja.

Selanjutnya, pada pernyataan para karyawan dituntut untuk bekerja yang melebihi syarat minimum mayoritas jawaban responden ialah netral. Jumlah responden yang menjawab opsi netral sebanyak 25 atau 62,5%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi tidak setuju dengan jumlah 5 atau 12,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan tugas kepada karyawan namun tidak mewajibkan untuk mengerjakan pekerjaan yang di luar dari *job description*.

Pada pernyataan semua karyawan dapat bekerja melebihi syarat minimum mayoritas jawaban responden ialah netral. Jumlah responden yang memilih opsi netral sebanyak 22 atau 55%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi tidak setuju dengan jumlah 1 atau 2,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak semua karyawan bersedia bekerja diluar pekerjaannya masing-masing. Namun, karyawan bersedia menolong pada saat rekan kerja membutuhkan bantuan.

Pada pernyataan karyawan selalu sportif menerima segala kebijakan yang ditetapkan perusahaan meskipun tidak sesuai dengan harapan mayoritas jawaban responden ialah setuju. Jumlah responden yang menjawab opsi setuju sebanyak 20 atau 50% sedangkan 20%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi tidak setuju dengan jumlah 1 atau 2,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa para karyawan menerima peraturan yang ditetapkan perusahaan meskipun peraturan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada pernyataan bersifat sportif bertujuan untuk menjaga nama baik setiap karyawan mayoritas jawaban responden ialah setuju. Jumlah responden yang memilih opsi setuju sebanyak 25 atau 62,5%. Sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi netral dengan jumlah 7 atau 17,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan bekerja dan menaati peraturan perusahaan tujuannya untuk saling menjaga nama baik karyawan dan perusahaan.

b. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel IV-6
Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	Mayoritas			Minoritas		
		Jawaban	Jumlah	%	Jawaban	Jumlah	%
1	Karyawan siap berkontribusi pada perusahaan sampai tua.	Netral	20	50	Tidak Setuju	1	2,5
2	Karyawan tetap bertahan pada perusahaan meskipun ada banyak saran untuk keluar dari perusahaan.	Setuju	23	57,5	Netral	17	45,5
3	Karyawan bertahan karena menyadari sulitnya mencari pekerjaan baru jika keluar dari perusahaan.	Setuju	20	50	Sangat Setuju	2	5
4	Antara hak dan kewajiban karyawan sudah sesuai diberikan perusahaan.	Netral	22	55	Tidak Setuju	2	5
5	Salah satu kewajiban karyawan ialah menjaga nama baik perusahaan.	Setuju	24	60	Sangat Setuju, Tidak Setuju	1,1	2,5
6	Karyawan optimis setiap bulan akan mencapai target.	Setuju	23	57,5	Sangat Setuju, Tidak Setuju	1,1	2,5
7	Karyawan optimis, rekan kerja akan selalu mensupport satu sama lain.	Netral	21	52,5	Sangat Setuju	1	2,5
8	Karyawan berinisiatif memberikan saran kepada sesama rekan kerja.	Netral	23	57,7	Tidak Setuju	3	7,5
9	Karyawan sering berinisiatif membawa sesuatu yang dapat mendukung proses kerja	Netral	20	50	Tidak Setuju	7	17,5
10	Tegas merupakan sifat yang harus tertanam dalam diri karyawan.	Setuju	19	47,5	Tidak Setuju	4	10
11	Pimpinan memiliki sifat yang tegas terhadap bawahan.	Netral	21	52,5	Tidak Setuju	1	2,5
12	Karyawan tidak dapat bekerja dengan serius pada waktu <i>deadline</i>	Netral	24	60	Tidak Setuju	1	2,5
13	Karyawan menyadari, terkadang karyawan kurang serius dalam bekerja.	Netral	23	50	Tidak Setuju	6	15
14	Karyawan kurang disiplin pada saat masuk jam kerja	Netral	20	50	Tidak Setuju	6	15
15	Karyawan yakin bahwa “orang yang disiplin akan sukses”.	Setuju	20	50	Sangat Setuju	2	5

Berdasarkan tabel di atas, pada pernyataan karyawan siap berkontribusi pada perusahaan sampai tua mayoritas jawaban responden ialah netral. Jumlah yang menjawab opsi netral sebanyak 20 atau 50%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi tidak setuju dengan jumlah 1 atau 2,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan memiliki banyak pertimbangan untuk tetap bertahan sebagai karyawan pada perusahaan.

Pada pernyataan karyawan tetap bertahan pada perusahaan meskipun ada banyak saran untuk keluar dari perusahaan mayoritas responden memilih setuju. Jumlah responden yang memilih opsi setuju sebanyak 23 atau 57,5%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi netral dengan jumlah 17 atau 45,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki banyak pertimbangan apabila harus keluar dari perusahaan dan masih ingin mengabdikan pada perusahaan.

Pada pernyataan karyawan bertahan karena menyadari sulitnya mencari pekerjaan baru jika keluar dari perusahaan mayoritas jawaban responden ialah setuju. Jumlah responden yang memilih opsi setuju sebanyak 20 atau 50%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi sangat setuju dengan jumlah 2 atau 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan ingin bertahan karena semakin berkembangnya teknologi tentu semakin sulit untuk mencari pekerjaan yang baru.

Pada pernyataan antara hak dan kewajiban karyawan sudah sesuai diberikan perusahaan mayoritas jawaban responden ialah netral. Jumlah responden yang memilih netral sebanyak 22 atau 55%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu

pada opsi tidak setuju dengan jumlah 2 atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki keluhan antara hak dan kewajiban yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pada pernyataan salah satu kewajiban karyawan ialah menjaga nama baik perusahaan mayoritas responden memilih setuju. Jumlah yang memilih opsi setuju sebanyak 24 atau 60%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi Sangat setuju dan tidak setuju dengan masing-masing jumlah 1 atau 2,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan akan selalu memberikan hal yang positif demi kemajuan dan nama baik perusahaan dimata publik.

Pada pernyataan karyawan optimis setiap bulan akan mencapai target mayoritas responden menjawab setuju. Jumlah responden menjawab setuju sebanyak 23 atau 57,5%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu opsi sangat setuju dan tidak setuju dengan masing-masing jumlah 1 atau 2,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan selalu serius bekerja dan optimis akan mencapai target pada akhir bulan.

Pada pernyataan karyawan optimis rekan kerja akan selalu mensupport satu sama lain mayoritas jawaban responden ialah netral. Jumlah responden yang memilih opsi netral sebanyak 21 atau 52,5%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi sangat setuju dengan jumlah 1 atau 2,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan perlu meningkatkan rasa solidaritas agar terjalin hubungan yang baik sesama karyawan.

Pada pernyataan karyawan berinisiatif memberikan saran kepada sesama rekan kerja mayoritas responden menjawab netral. Jumlah yang menjawab opsi netral sebanyak 23 atau 57,5%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi tidak setuju dengan jumlah 3 atau 7,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan masih memerlukan pendekatan antara satu sama lain. Tujuannya untuk memberikan arahan atau saran yang bermanfaat untuk kedua belah pihak.

Selanjutnya, pada pernyataan karyawan sering berinisiatif membawa sesuatu yang dapat mendukung proses kerja mayoritas responden menjawab netral. Jumlah responden memilih opsi netral yaitu 20 atau 50%, sedangkan jumlah responden yang menjawab terendah yaitu pada opsi tidak setuju dengan jumlah 7 atau 17,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan berinisiatif membawa sesuatu sesuai kemampuan para karyawan dalam mendukung proses kerja namun memiliki manfaat yang berarti dalam bekerja.

Pernyataan tegas merupakan sifat yang harus tertanam dalam diri karyawan mayoritas responden memilih setuju. Adapun jumlah respondennya sebanyak 19 atau 47,5%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi tidak setuju dengan jumlah 4 atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap individu harus memiliki prinsip yang tegas, tetap pendirian sehingga ketika individu tersebut mampu memimpin para bawahannya tentu akan memiliki pengaruh positif bagi pencapaian karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan.

Pada pernyataan pimpinan memiliki sifat yang tegas terhadap bawahan mayoritas jawaban responden ialah netral. Jumlah responden yang memilih netral

sebanyak 21 atau 52,5%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi tidak setuju dengan jumlah 1 atau 2,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pimpinan mampu menyesuaikan sifat tegas sesuai dengan kondisi di dalam perusahaan PT. Simex Pharmaceutical Medan.

Pada pernyataan karyawan tidak dapat bekerja dengan serius pada waktu *deadline* mayoritas jawaban responden ialah netral. Jumlah Responden memilih opsi netral sebanyak 24 atau 60%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi tidak setuju dengan jumlah 1 atau 2,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan mengerjakan sesuatu harus dengan hati-hati dan penuh dengan persiapan, agar tidak ada kesalahan dikemudian hari.

Pada pernyataan karyawan menyadari, terkadang karyawan kurang serius dalam bekerja mayoritas jawaban responden menjawab netral. Jumlah responden yang menjawab netral sebanyak 20 atau 50%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi tidak setuju dengan jumlah 6 atau 15%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan terkadang kurang mampu menempatkan sesuatu yang sesuai dengan jam kerja perusahaan.

Pada pernyataan karyawan kurang disiplin pada saat masuk jam kerja mayoritas responden menjawab netral. Jumlah jawaban responden yang memilih netral sebanyak 20 atau 50%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi tidak setuju dengan jumlah 6 atau 15%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan perlu meningkatkan tingkat kedisiplinan pada saat jam kerja dimulai.

Pada pernyataan karyawan yakin bahwa “orang yang disiplin akan sukses” mayoritas responden menjawab setuju. Jumlah responden yang memilih setuju

sebanyak 20 atau 50%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi sangat setuju dengan jumlah 2 atau 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan yakin akan pernyataan disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesuksesan setiap individu.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel IV-7
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

	Pernyataan Kinerja Karyawan	Mayoritas			Minoritas		
		Jawaban	Jumlah	%	Jawaban	Jumlah	%
1	Pimpinan selalu melihat pencapaian setiap karyawan dengan membandingkan standar minimum.	Setuju	22	55	Sangat Setuju	2	5
2	Karyawan layak untuk dipertahankan perusahaan karena memiliki kualitas pekerjaan yang bagus	Sangat Setuju	23	57,5	Netral	2	5
3	Perusahaan menilai karyawan dengan melihat kualitas pekerjaan.	Setuju	24	60	Netral	4	10
4	Karyawan mampu meyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	Sangat Setuju	18	45	Netral	5	12,5
5	Kehadiran merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan.	Setuju	21	52,5	Netral	3	7,5
6	Karyawan selalu bekerja dengan efisien.	Setuju	30	75	Netral	3	7,5
7	Perusahaan mengharapkan kami bekerja dengan efektif.	Setuju	22	55	Sangat Setuju	7	17,5
8	Pimpinan sangat memperhatikan proses kerja dan keluar kerja setiap karyawannya.	Setuju	26	65	Sangat Setuju	4	10
9	Kinerja dapat dikatakan baik apabila proses kerja dan keluar kerja memiliki nilai yang tinggi.	Setuju	25	62,5	Sangat Setuju	5	12,5
10	Setiap akhir bulan, pimpinan selalu memperhatikan pencapaian tugas setiap karyawannya.	Sangat Setuju	21	52,5	Netral	2	5
11	Memberikan arahan merupakan tanggung jawab atasan kepada bawahan.	Setuju	23	57,5	Netral	3	7,5
12	Karyawan siap bertanggung jawab atas hasil kerjanya.	Sangat Setuju	20	50	Netral	2	5
13	Apabila rekan kerja mengalami kesulitan, karyawan siap bekerja sama.	Setuju	20	50	Netral	7	17,5
14	Tidak semua rekan kerja dapat diajak untuk bekerja sama	Netral	25	62,5	Tidak Setuju	6	15

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa pada pernyataan pertama pimpinan selalu melihat pencapaian setiap karyawan dengan membandingkan standar minimum mayoritas jawaban responden ialah setuju. Jumlah jawaban responden yang memilih setuju sebanyak 22 atau 55%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi sangat setuju sebanyak 2 atau 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pimpinan menilai setiap pencapaian melalui kriteria yang ditetapkan yang sesuai dengan standar kerja.

Pernyataan kedua karyawan layak dipertahankan perusahaan, karena memiliki kualitas pekerjaan yang bagus mayoritas jawaban responden ialah sangat setuju. Jumlah jawaban yang memilih opsi sangat setuju sebanyak 23 atau 57,5%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi netral sebanyak 2 atau 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa layak untuk dipertahankan karena memiliki kualitas pekerjaan yang diinginkan perusahaan.

Pada pernyataan perusahaan menilai karyawan dengan melihat kualitas pekerjaan mayoritas responden menjawab Setuju. Jumlah yang memilih opsi setuju sebanyak 24 atau 60%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi netral sebanyak 4 atau 10%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perusahaan menilai pekerjaan karyawan salah satunya ialah kualitas pekerjaan, sehingga para karyawan diharapkan terus meningkatkan kinerja yang dapat memajukan perusahaan.

Pada pernyataan karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu mayoritas jawaban responden ialah sangat setuju. Jumlah jawaban yang memilih opsi sangat setuju sebanyak 18 atau 45%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi netral yaitu sebanyak 5 atau 12,5%. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan mampu bekerja sesuai dengan harapan perusahaan, hali ini diharapkan mampu meningkatkan pencapaian perusahaan.

Pernyataan kelima tentang kehadiran merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan mayoritas jawaban responden ialah setuju. Jumlah yang menjawab opsi setuju sebanyak 21 atau 52,5%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi netral dengan jumlah 3 atau 7,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pimpinan sangat memperhatikan kehadiran karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan.

Pada pernyataan karyawan selalu bekerja dengan efisien mayoritas jawaban responden ialah setuju. Jumlah responden yang menjawab setuju ialah 30 atau 75%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi netral dengan jumlah 3 atau 7,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa para karyawan selalu mengerjakan arahan yang diberikan oleh atasan demi pencapaian target setiap bulan untuk kemajuan perusahaan.

Pada pernyataan perusahaan mengharapkan kami bekerja dengan efektif mayoritas jawaban responden ialah setuju. Jumlah jawaban responden yang memilih opsi setuju sebanyak 22 atau 55%, sedangkan jumlah jawaban terendah yaitu pada opsi sangat setuju dengan jumlah 7 atau 17,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan arahan yang diberikan atasan.

Pada pernyataan pimpinan sangat memperhatikan proses kerja dan keluar kerja setiap karyawannya mayoritas jawaban responden ialah setuju. Jumlah jawaban yang memilih opsi setuju ialah 26 atau 65%, sedangkan jumlah

responden terendah yaitu pada opsi sangat setuju dengan jumlah 4 atau 10%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan sudah mendapat pengawasan yang baik dari atasan.

Pada pernyataan kinerja dapat dikatakan baik apabila proses kerja dan keluar kerja memiliki nilai yang tinggi mayoritas jawaban responden memilih setuju. Jumlah yang menjawab opsi setuju ialah 25 atau 62,5%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi sangat setuju dengan jumlah 5 atau 12,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa para karyawan sudah memiliki penilaian yang tinggi pada saat bekerja.

Pada pernyataan setiap akhir bulan, pimpinan selalu memperhatikan pencapaian tugas setiap karyawannya mayoritas jawaban responden ialah sangat setuju. Jumlah yang memilih opsi tersebut sebanyak 21 atau 52,5%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi netral dengan jumlah 2 atau 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa atasan selalu memperhatikan pencapaian karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan pada akhir bulan.

Pada pernyataan memberikan arahan merupakan tanggungjawab atasan kepada bawahan mayoritas responden menjawab setuju. Jumlah responden yang memilih opsi setuju ialah 23 atau 57,5%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi netral dengan jumlah 3 atau 7,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju pihak atasan sudah memberikan arahan kepada setiap karyawannya.

Pada pernyataan karyawan siap bertanggung jawab atas hasil kerjanya mayoritas responden memilih sangat setuju. Jumlah yang memilih jawaban tersebut sebanyak 20 atau 50%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada

opsi netral dengan jumlah 2 atau 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan bersedia bertanggungjawab atas hasil kerja yang dilakukan.

Pada pernyataan apabila rekan kerja mengalami kesulitan, karyawan siap bekerja sama mayoritas responden memilih setuju. Jumlah yang memilih opsi setuju ialah 20 atau 50%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi netral dengan jumlah 7 atau 17,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan bersedia menolong rekan kerja apabila membutuhkan bantuan.

Pada pernyataan tidak semua rekan kerja dapat diajak untuk bekerja sama mayoritas responden menjawab netral. Jumlah responden yang memilih opsi netral sebanyak 25 atau 62,5%, sedangkan jumlah responden terendah yaitu pada opsi tidak setuju dengan jumlah 6 atau 15%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak begitu yakin dengan pernyataan tersebut hal ini sesuai dengan kenyataan yang dihadapi karyawan selama bekerja.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* dan Komiten Organisasi serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel IV-8
Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.821	17.446		.276	.784		
	OCB	.519	.230	.311	2.254	.030	.902	1.108
	Komitmen	.580	.186	.429	3.113	.004	.902	1.108

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel diatas, maka diperoleh nilai signifikan OCB sebesar 0,030 dan pada komitmen organisasi sebesar 0,004. Berdasarkan data di atas maka, model persamaan regresi linear berganda dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 0,4821 + 0,519(X_1) + 0,580(X_2) + \epsilon$$

Nilai Y adalah 0,4821 menunjukkan bahwa jika variabel independen *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dalam keadaan constant atau mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 0,4821. Nilai koefisien regresinya X1 = 0,519 menunjukkan apabila *Organizational Citizenship Behavior* mengalami kenaikan sebesar 100% maka diperoleh nilai kinerja karyawan sebesar 51,9%. Nilai koefisien regresi sebesar X2=0,580 menunjukkan apabila Komitmen Organisasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka diperoleh nilai kinerja karyawan sebesar 58%.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu diuji normalitas data. Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Juliandi, *dkk*, (2018: 55) menyatakan bahwa kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitas (Sig), jika nilai $Sig > 0,05$ maka data adalah berdistribusi normal (baik untuk Kolmogorov Smirnov maupun Shapiro Wilk).

Tabel IV-9
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		OCB	Komitmen_Organisasi	Kinerja
N		40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	71.98	68.00	81.65
	Std. Deviation	2.391	2.953	3.991
Most Extreme Differences	Absolute	.204	.175	.157
	Positive	.134	.175	.103
	Negative	-.204	-.142	-.157
Kolmogorov-Smirnov Z		1.291	1.107	.996
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071	.172	.275
a. Test distribution is Normal.				

Tabel IV-9 memperlihatkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) yaitu 0,071 dan variabel Komitmen Organisasi (X2) yaitu 0,172 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu 0,275. Dengan demikian, pengujian data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini sesuai dengan pernyataan Juliandi, *dkk*, (2015: 161) yang mengemukakan untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika nilai Kolmogorov-Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp.Sig (2-tailed) >0,05).

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor / VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hines dan Montgomery, dalam Juliandi, *dkk*, 2015: 161).

Tabel IV-10
Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.821	17.446		.276	.784		
	OCB	.519	.230	.311	2.254	.030	.902	1.108
	Komitmen	.580	.186	.429	3.113	.004	.902	1.108

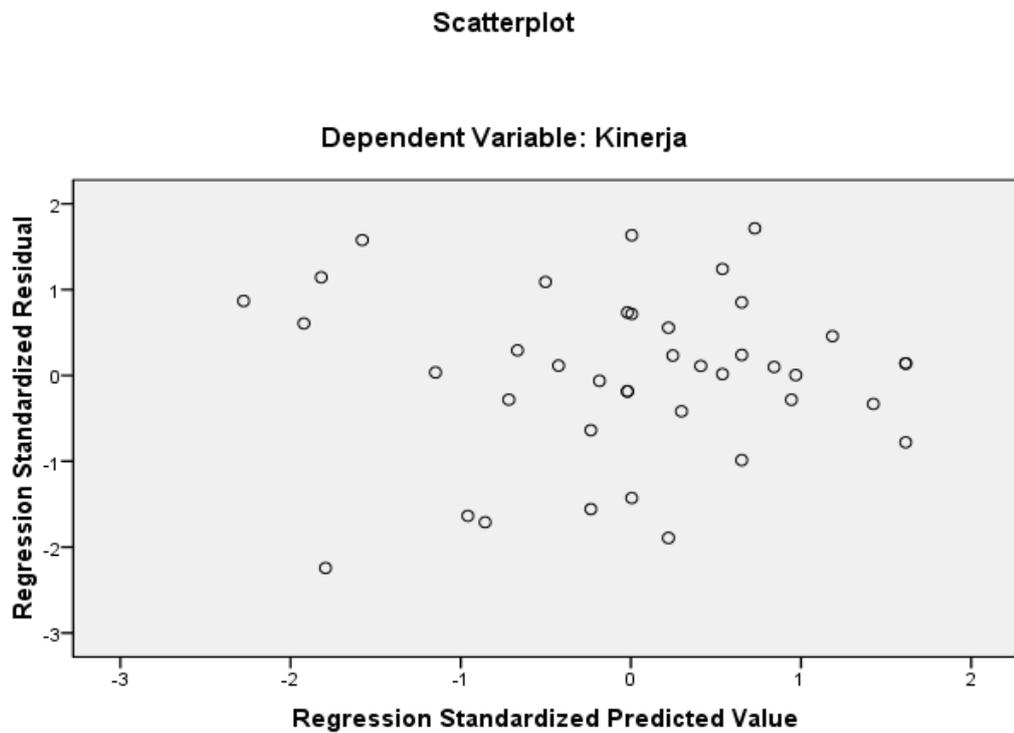
a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan dengan jumlah 1,108 (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga kesimpulannya adalah tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini, hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Juliandi, *dkk*, (2015: 161) sebelumnya.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*. Adapun dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dikatakan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-1
Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar di atas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi pada penelitian ini. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Juliandi, *dkk*, (2015: 162) apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka terlebih dahulu dilihat bagaimana hipotesisnya.

a. Uji –t (Parsial)

Setelah nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) dihitung, selanjutnya adalah menguji tingkat signifikannya dengan uji t.

Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel IV-11
Uji-t (Parsial)

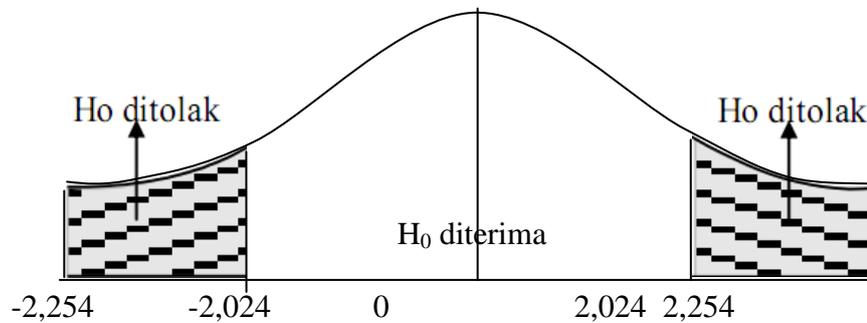
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	4.821	17.446		.276	.784		
	OCB	.519	.230	.311	2.254	.030	.902	1.108
	Komitmen	.580	.186	.429	3.113	.004	.902	1.108

a. Dependent Variable: Kinerja

1) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) nilai t_{hitung} diperoleh 2,254 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024. Maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,254 > 2,024$). Hal ini dapat juga dilihat dari nilai signifikansi pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,030. Maka dapat ditetapkan angka signifikan yaitu $0,030 < 0,05$. Kriteria penentuan penerimaan penolakan hasil

analisis data memperlihatkan bahwa tolak H_0 dan terima H_a . Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan.

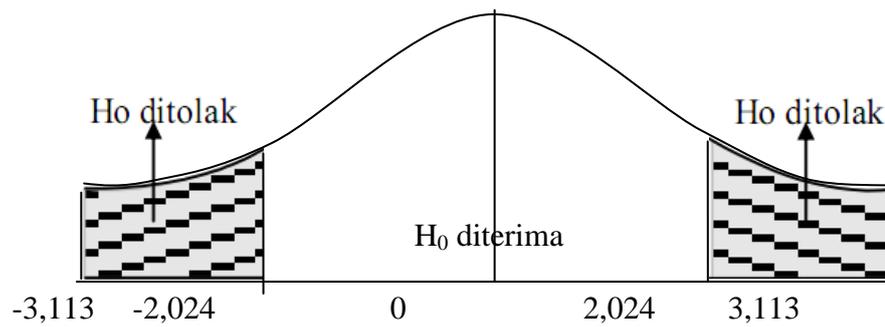


Gambar IV-2

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) nilai t_{hitung} diperoleh 3,113 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024. Maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,113 > 2,024$). Hal ini dapat juga dilihat dari nilai signifikansi pada variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,004. Maka dapat ditetapkan angka signifikan yaitu $0,004 < 0,05$. Kriteria penentuan penerimaan penolakan hasil analisis data memperlihatkan bahwa tolak H_0 dan terima H_a . Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan.



Gambar IV-3
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

b. Uji –F (Simultan)

Uji F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Juliandi, *dkk*, (2015: 159) kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig.< α 0.05)
- Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig.> α 0.05).

Tabel IV-12
Uji F (Simultan)

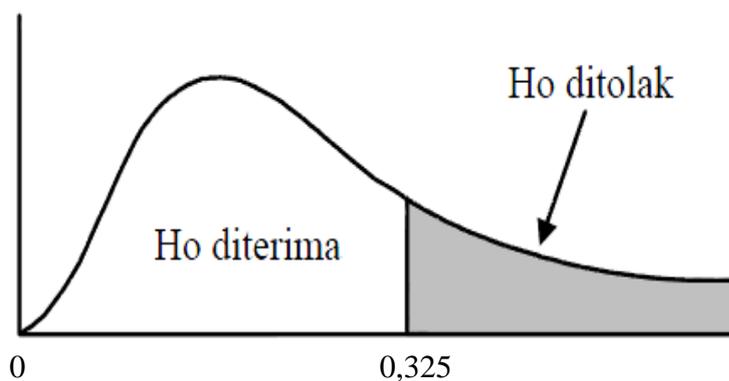
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.453	2	113.226	10.615	.000 ^a
	Residual	394.647	37	10.666		
	Total	621.100	39			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, OCB

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian simultan *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan nilai F_{hitung} diperoleh 10,615 sedangkan F_{tabel} sebesar 0,325. Maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,615 > 0,325$). Hal ini dapat juga dilihat dari nilai signifikansi pada uji simultan sebesar 0,000. Maka dapat ditetapkan angka signifikan yaitu $0,000 < \alpha 0,05$. Kriteria penentuan penerimaan penolakan hasil analisis data memperlihatkan bahwa tolak H_0 dan terima H_a . Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan.



Gambar IV-4
Hasil Pengujian Hipotesis ke-3

6. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentasi pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) maka dapat diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut:

Tabel IV-13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.604 ^a	.365	.330	3.266	1.126

a. Predictors: (Constant), Komitmen, OCB

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 D &= r^2 \times 100 \% \\
 &= 0,365 \times 100 \% \\
 &= 36,5\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R-square dalam model regresi adalah 0,365 atau 36,5%. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan OCB dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan sebesar 36,5% sisanya 63,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas (*Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut.

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Dalam dunia kerja, peran sumber daya manusia merupakan kunci utama sebagai penggerak bagi perusahaan. Sumber daya yang mampu mengelola dan memahami situasi di dalam organisasi ialah para karyawannya. Setiap organisasi

harus memahami berbagai tantangan seperti bagaimana organisasi menanggapi perubahan dari eksternal dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan lingkungan internal organisasi. Dari pemahaman tersebut diharapkan karyawan mampu menciptakan peluang, ide serta gagasan yang memiliki nilai positif bagi perusahaan. Maka dari itu, karyawan merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan dalam memajukan suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan tentu ingin mendapatkan kinerja yang terbaik dari setiap karyawannya demi memperbaiki kualitas perusahaannya,

Kemampuan karyawan untuk bergabung dalam suatu perusahaan tergantung pada tujuan yang ingin diraih dari organisasi tersebut. Dalam bekerja, karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif apabila faktor pendukung kinerja karyawan terpenuhi. Pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan dan bakat yang ada dalam diri karyawan, maka dengan penempatan yang tepat dapat mendukung proses kerja yang lebih efektif dan efisien.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya ialah lingkungan kerja. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif sehingga seluruh karyawan terpacu untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan melalui kualitas kerja yang mereka miliki. Selain itu, peran rekan kerja dalam organisasi sangat mempengaruhi tingkat pencapaian yang akan ditunjukkan setiap individu. Keterlibatan rekan kerja dalam menangani masalah tentu sangat membantu dalam proses kerja, keefektifan waktu dan hasil akhir. Perlunya keterlibatan rekan kerja seperti memberikan solusi, arahan, strategi dan lain sebagainya guna pengambilan keputusan.

Dengan adanya peran rekan kerja yang baik terhadap sesama karyawan tentu dapat meningkatkan rasa solidaritas di dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dengan tindakan menolong sesama rekan kerja, mengerjakan pekerjaan tanpa harus diperintah, perilaku menjaga kebersihan dan kenyamanan tempat kerja dan sebagainya. Maka perilaku yang demikian sering disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (perilaku kewarganegaraan organisasi).

Menurut Rahmi, *dkk*, (2015: 14) perilaku OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. dan Menurut Kusumajati (2014: 64), OCB merupakan perilaku sukarela yang melebihi kebutuhan dasar pekerja seperti membantu rekan kerja dan sopan kepada orang lain, yang menguntungkan organisasi dan tidak berkaitan dengan sistem kompensasi. Adapun Menurut Darto (2014: 13) *organizational citizenship behavior* memiliki beberapa pengertian, yaitu: **pertama**, merupakan perilaku yang tergolong bebas tidak sesuai dengan tugas formal yang ditetapkan organisasi, bersifat sukarela, tidak untuk kepentingan diri, bukan tindakan yang terpaksa dan mengedepankan pihak lain (rekan kerja, lembaga atau organisasi); **kedua**, merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, (kinerja) dan tidak diperintahkan secara formal namun manfaatnya sangat penting bagi efektifitas pencapaian tujuan organisasi; **ketiga**, tidak berkaitan secara langsung dengan kompensasi atau sistem reward formal karena karakteristik perilakunya yang voluntir atau sukarela.

Sedangkan Kamil, *dkk*, (2015: 63) mendefinisikan secara operasional tentang *organizational citizenship behavior* dari perspektif Islam, dapat dilakukan

melalui tindakan diskresi individu sesuai dengan syariah yang digambarkan individu dalam organisasi untuk mencari *falāh* atau ridho Allah (kesenangan Allah) dengan melindungi *maqāsid* (tujuan) *syari'ah*; perlindungan dan pelestarian lima *daruriyyat* (kebutuhan) yaitu perlindungan agama, kehidupan, kekayaan, akal/intelek dan keturunan; *hājiyyat* (komplementer) dan *taḥsiniyyat* (hiasan).

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* sangat berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan karyawan. Sehingga perlu adanya *organizational citizenship behavior* yang tinggi dalam diri karyawan agar lebih mendapat hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan teori di atas, peneliti melakukan pengujian tentang pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan dari tabel IV-11 dengan kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}(2,154 > 2,024)$ dan kriteria angka signifikan $0,000 < 0,05$ ($0,030 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel X_1 (OCB) terhadap variabel Y (Kinerja) pada PT. Simex Pharmaceutical Medan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan, *dkk*, (2018: 164) juga menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang. Penelitian Lestary dan Ghaby, (2018: 120), menunjukkan bahwa makin baik perilaku OCB maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya pada karyawan PG Kribet Baru Kota Malang. Selanjutnya penelitian Putrana, *dkk*, (2016: 11) menunjukkan *organizational citizenship behavior* mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Gelora Persada Mediatama.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam dunia kerja, setiap individu ingin menunjukkan kemampuan yang dimiliki sebagai penilaian atasan terhadap dirinya. Penilaian yang diharapkan akan memberikan dampak yang positif bagi diri karyawan. Namun, penilaian yang dilakukan perusahaan bukan hanya untuk mengetahui pencapaian karyawan, namun sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk memberikan keputusan apakah karyawan layak diberikan kompensasi, promosi, rotasi ataupun yang lain yang terbaik menurut perusahaan.

Perlunya karyawan yang serius bekerja dan mengabdikan pada perusahaan agar perusahaan memiliki bahan pertimbangan untuk memberikan keputusan. Sehingga karyawan diharapkan bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan atasan dan mampu memberikan kemajuan terhadap perusahaan. Dengan adanya rasa saling membutuhkan antara karyawan dan perusahaan tentu akan terjalin kesolidan dalam membangun perusahaan sehingga muncul rasa komitmen dalam diri karyawan.

Komitmen organisasi merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki/dirasakan setiap individu dalam suatu hal. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi dimana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional (Wibowo, 2017: 429). Menurut Setyaningrum, dkk,

(2017: 695) komitmen organisasi adalah sikap dan perilaku karyawan untuk terlibat aktif untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Porter, *dkk*, (Jufrizen 2015: 39) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Namun komitmen organisasi sering juga dikaitkan dengan istiqomah, dalam konsep Islam istiqomah memiliki arti seseorang yang bersungguh-sungguh, serius dan terus-menerus dalam bekerja atau mempertahankan apa yang dikehendakinya. Menurut Rauf (2009: 78) Istiqomah adalah satu kesatuan antara pikiran, perasaan, dan tindakan. Artinya, apa yang dirasakan sesuai dengan pikiran dan tindakan. Hendrawan (2009: 59) diadaptasi dari Anis Mata. Istiqomah (terus-menerus) bahwa seseorang yang bersungguh-sungguh dan bertekad kuat untuk merubah atau mengerjakan sesuatu kearah yang benar. Menurut Aldag dan Reschke (1997: 2) mengemukakan ada tiga dimensi utama yaitu: *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

Berdasarkan teori di atas, maka apabila seseorang yang bekerja dalam organisasi dan bersungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal tentu memiliki kinerja yang baik. Sehingga perlu adanya komitmen yang tertanam dalam diri karyawan agar karyawan tidak beranggapan bahwa bekerja merupakan suatu tekanan melainkan suatu pengalaman.

Dengan demikian, peneliti melakukan pengujian secara parsial pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun kriteria pengujian antara lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,113 > 2,024$) dan kriteria signifikansinya $0,000 < 0,05$ ($0,004 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen

Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan.

Pada penelitian Wahyudi (2012: 86) menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap performansi kerja staf pengajar di Surakarta. Selanjutnya Febriani dan Suharnomo (2018: 9) menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Pos (Persero) Cabang Ungaran. Adapun penelitian Djamiko, *dkk*, (2015: 7) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik. Pada penelitian Setyaningrum, *dkk*, (2017: 699) juga menemukan bahwa komitmen organisasi selain berdampak langsung kepada kinerja karyawan, juga dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan organisasi dan kinerja karyawan.

Namun, pada penelitian Pandaleke (2016: 208) menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Studi pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara. Selanjutnya, penelitian Siahaan (2010: 25) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor Studi Pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan.

3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa seseorang yang memiliki rasa menolong, ikhlas bekerja, berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan secara suka rela disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Maka, dengan adanya sifat karyawan yang merasa bahwa perusahaan memerlukan sosok karyawan yang mampu memajukan perusahaan serta mengabdikan dan bertahan di dalam perusahaan tersebut sering disebut dengan komitmen organisasi.

Dengan demikian, apabila karyawan memiliki sifat *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi terhadap perusahaan, tentu akan berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan individu tersebut. Adapun kriteria pengujian yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,615 > F_{tabel} 0,325$) dan mempunyai kriteria angka signifikan $0,000 < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan.

Dengan adanya apresiasi yang diberikan perusahaan, maka para karyawan tidak merasa dirugikan apabila melakukan sesuatu di luar pekerjaannya. Karyawan mau membantu pekerjaan rekan kerja, menaati peraturan serta disiplin karena karyawan menyadari setiap pekerjaan yang diberikan para atasan, harus memiliki hasil yang maksimal meskipun tanpa imbalan yang berarti. Karyawan yang memiliki kriteria demikian disebut dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*).

Di sisi lain, apabila organisasi memberikan apresiasi yang sesuai, maka kemungkinan besar karyawan akan mengabdikan kepada perusahaan dalam waktu yang cukup lama. Karyawan yang sudah mengabdikan cukup lama kepada perusahaan tentunya memiliki kelekatan yang kuat dengan perusahaan. Kecocokan yang dirasakan setiap karyawan tentu akan mempengaruhi kontribusi yang diberikan karyawan, sehingga muncul rasa komitmen terhadap organisasi tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ticoalu (2013: 789) yang menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) cabang Manado.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di bahas pada bab sebelumnya, maka dari penelitian mengenai “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simex Pharmaceutical Medan dapat ditarik kesimpulan bahwa masih rendahnya komitmen dan motivasi yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan, perilaku kewargaan organisasi yang terjadi dalam lingkungan kerja perusahaan cenderung tidak responsitif, hal ini ditunjukkan dengan sifat individualisme dan rendahnya tingkat kerjasama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, tingkat kinerja karyawan dalam bekerja belum maksimal memberikan kontribusi bagi perusahaan, pemberian kompensasi yang belum maksimal diberikan perusahaan, interaksi diantara karyawan dan pimpinan dalam melakukan komunikasi tidak berjalan secara efektif dan lain sebagainya.

Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan, untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan dan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan.

Pada metode penelitian, bentuk pengambilan sampel yang dilakukan ialah *probability sampling*, jumlah sampel yang dilakukan dalam penelitian ini

sebanyak 40 responden yang merupakan karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti ialah kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Pada teknik analisis data, peneliti melakukan pengujian yang terdiri dari analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,254 > 2,024$). Hal ini dapat juga dilihat dari nilai signifikansi pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,030. Maka dapat ditetapkan angka signifikan yaitu $0,030 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,113 > 2,024$). Hal ini dapat juga dilihat dari nilai signifikansi pada variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,004. Maka dapat ditetapkan angka signifikan yaitu $0,004 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan. Dan pada uji-F, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,615 > 0,325$). Hal ini dapat juga dilihat dari nilai signifikansi pada uji simultan sebesar 0,000. Maka dapat ditetapkan angka signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga kesimpulannya ialah *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simex Pharmaceutical Medan. Dan hasil penelitian koefisien determinasi, nilai *R-Square* menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen

Organisasi pada perusahaan sebesar 36,5%, sedangkan 63,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Adapun saran yang diuraikan peneliti untuk para peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

Pertama, peneliti selanjutnya disarankan agar melakukan penelitian di lokasi lain yang berhubungan dengan kepedulian lingkungan hidup atau sosialisasi. Hal ini dikarenakan pada institusi tersebut memiliki rasa empati yang lebih tinggi sehingga sesuai dengan variabel *organizational citizenship behavior*.

Kedua, perusahaan sebaiknya memberikan motivasi dan memberikan arahan kepada para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan ikhlas yang diluar dari *job description* serta menunjukkan kualitas kerja yang tinggi yang tujuannya untuk kemajuan perusahaan.

Ketiga, diharapkan PT. Simex Pharmaceutical Medan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* yang selama ini telah berjalan. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimiliki karyawan tidak boleh dipaksakan, harus tumbuh dengan kesadaran sendiri, hal ini dapat muncul apabila sesama karyawan memiliki ikatan kuat, rasa toleransi yang baik dan rendahnya konflik dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, Ray & Reschke, Wayne. (1997). Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value To The Organization. *Center For Organization Effectiveness*, 1-8
- Al'Quran dan Terjemahannya. (2009). Depok: Sabiq
- Amaliah, Ima, Julia, Aan & Riani, Westi. (2013). Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja. *Jurnal MIMBAR*, 29(2), 165-174
- Armstrong, Michael. (2009). *Armstrong's Handbook OF Performance Management An Evidence-Based Guide To Delivering High Performance Fifth Edition*. London: Kogan Page
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. (2011). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Atmojo, M. (2012). The influence of transformational leadership on job satisfaction, organizational commitment, and employee performance. *Inter-national Research Journal of Business Studies*, 5 (2), 113–128.
- Bacal, Robert. (2012). *Performance Management*. New York: Mc Graw-Hill
- Bouarif, Nadia. (2015). Predicting Organizational Commitment: The Role Of Religiosity And Ethical Ideology. *European Scientific Journal*, 11(17), 283-307
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Ana Sukses
- Cambridge Advanced Learner's Dictionary. (2008). China: Cambridge University Press.
- Colquitt, Jason A, Jeffery, A Lepine & Michael, J Wesson. (2015). *Organizational Behavior*. New York: McGraw –Hill
- Darmawan, H D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Darto, Mariman. (2014). Peran *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1), 10-34
- Diana, Ifi Nur. (2012). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1(2), 141-148

- Djarmiko, Enggar Dwi, Swasto, Bambang & N, Gunawan Eko. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Pertokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 21(1), 1-8
- Febriani, Dinda Shara, Harum & Suharnomo. (2018). Pengaruh Pengawasan, Motivasi kerja, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Jurnal Of Management*, 7(1), 1-12
- Gani, Muhammad Rizki, Tewal, Bernhard & Trang, Irvan. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3328-3237
- Garay, Hannah Dara Vanzuela. (2006). Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. *Jurnal Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 33-42
- Hendrawan, Sanerya. (2009). *Spiritual Management: From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance*. Bandung: PT. Mizan Pustaka
- Ibnu Katsir. (2003). *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2*, Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i
- _____ (2003) *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2*: Pustaka Imam Asy-Syafi'i
- _____ (2004) *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 7*: Pustaka Imam Asy-Syafi'i
- Imron. (2018). *Aspek Spiritualitas Dalam Kinerja*. Magelang: Unimma Press
- Izzan, Ahmad & Usin, S Artyasa. (2013). *The Life Management: Menata Kelola Hidup Agar Bermakna dan Berbahagia*, Bandung: Tafakur (Kelompok Humaniora)-Anggota Ikapi
- Jufrizen. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 37-47
- Juliandi, Azuar. (2014). Parameter Prestasi kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(1), 34-48
- Juliandi, Azuar, Irfan & Manurung, Saprial. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press
- Kamil, Naail Mohammed, Sulaiman, Mohamed, Selladurai, Sugamaraman & Khalid, Nadhira. (2015). The Impact Of Spiritual And Social Responsibility On Organizational Citizenship Behavior From The Islamic Perspective:

Empirical Investigation Of Malaysian Business. *Malaysian Journal Of Communication*, 31(1), 59-80

- Kandula, Srinivas R. (2003). *Human Resource Management In Practice With 300 Models, Techniques and Tools, Palpanganj Industrial Estate*. Delhi: Rajkamal Electric Press
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill
- Kristanto, Harris. (2015.) Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal JMK*, 17(1), 86–98
- Kurniawan, Albert. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 95-118
- Kusumajati, Dian Anggraini. (2014). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan. HUMANIORA*, 5(1), 62-70
- Kusumawati, Diah Ayu. (2015). Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi. *World Class Islamic University Unissula Sultan Agung Islamic University*. 2(1), 233-242
- Lestari, Endah Rahayu & Ghaby, Nur Kholifatul Fithriyah. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. *Industria. Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123
- McShane, Stevan L & Glinow, Mary Ann Von (2010) *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill
- Meyer, John P & Allen, Natalie J. (1991). A-Three Component Conceptualization OF Organizational Commitment. 1(1), 61-89
- Mira, Wike Santa & Margaretha, Meily. (2012). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 189-206
- Mokhlis, Safiek. (2009). Relevancy and Measurement of Religiosity in Consumer Behavior Research. *International Business Research*, 2(3), 75-84
- Multitama. (2006). *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. Jakarta: Zikrul Hakim

- Mustari, Idat. (2017). *Bekerja Karena Allah: Tips Menjadi Karyawan Produktif, Bahagia, Bergaji Berkah, dan Berpahala Melimpah*. Jakarta Selatan: PT. Mizan Pustaka
- Organ, Dennis, Podsakoff, Philip M Mackenzie & Scott B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents, and Consequences*. London: Sage Publication
- Organ Dennis, W (1997) Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*. 10(2), 85-97
- Podsakoff, Philip M, Mackenzie, Scott B & Bommer W. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinant of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, 22(22), 259-298.
- Pandaleke, Deddy. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektor Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 4(2), 199-210
- Purba, Arifin, Tua. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai Baru Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Pematangsiantar Dengan Metode AHP. 7(2), 37-49
- Putrana, Yoga Fathoni Azis, Warso & Moh, Mukeri. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1-14
- Rahmi, Chalida Lubis, A Rahman & Amri. (2015). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Implikasinya Pada Kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Besar Dan Kabupaten Pidie. *Jurnal Manajemen Universitas Syah Kuala*, 4(2), 11-19
- Rajagukguk, Pater. (2016). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Challenger Tangerang). *Ecodemica*, 4(1), 23-31
- Ramadhan, Fairico Putra, Susilo, Heru & Aini, Edlyn Khurotul. (2018). Pengaruh Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 55(2), 160-166
- Rauf, Rusdin S. (2009). *9 Keajaiban Sunah Rasulullah*. Jakarta Selatan: Qultum Media Anggota Ikapi

- Rismawati & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S P & Judge, T A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Sengkey, Yuliana M, Tewal, Bernhard & Lintong, Dhebry Ch. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3138-3147
- Setyaningrum, Retno Purwani, Setiawan, Margono & Surachman. (2017). Organizational Commitment Are Mediation Of Relationships Between Servant Leadership and Employee Performance. *Journal Of Applied Management (JAM)*, 15(4) 693-701
- Setyono, Felicia. (2013). Pengaruh Kualitas Komunikasi Interpersonal Pemimpin Kelompok Sel Terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kelompok Sel di Satelit Holy Gereja Mawar Sharon Surabaya. *Jurnal E-Komunikasi*, 1(2) 190-199
- Shaleh, Mahadin. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Sulawesi Selatan: Aksara Timur
- Siahaan, Victor, D. (2010) Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah & Akuntansi*, 3(1), 10-28
- Sianipar, Anggie Rumondang Berliana & Haryanti, Kristiana. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodimensia*, 13(1), 98-114
- Somech, Anit & Oplatka, Izhar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior In Schools: Examining The Impact Opportunities Within Educational System*. Third Avenue, New York: Library Of Congress Cataloging-in-Publication Data
- Suharsono & Retnoningsih Ana. (2011). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Semarang: Widya Karya
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-16, Bandung: CV. Alfabeta

- Tampubolon, Biatna Dulbert. (2007). Analisis Faktor gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(3), 106-115
- Teresia, Natalia, Suyasa, P Tommy Y S. (2008). Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Call Centre di PT. X. Phronesis. *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 154-169
- Ticoalu, Linda Kartini. (2013). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*,1(4), 782-790
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Tobing, D S K L. (2009). Pengaruh komitmen organisasional & kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 11(1), 31-37
- Wahuyudi, Amin. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Etika Kerja Islami terhadap Performansi Kerja Para Staf Pengajar pada Perguruan Tinggi di Surakarta dengan Basis Institusi sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Muqtasid*. 3(1), 73-89
- Wales, Gabriela V, Mandey, Silvya L & Wenas, Rudy S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK. Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4435-4444
- Walian, Armansyah. (2013). Konsep Islam Tentang Kerja: Rekontruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim. *Jurnal An'Nisa'a*, 8(1), 63-80
- Wibowo (2017) Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT Raja Grafindo Persada

HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen, OCB ^a		.Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.604 ^a	.365	.330	3.266	1.126

a. Predictors: (Constant), Komitmen, OCB

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.453	2	113.226	10.615	.000 ^a
	Residual	394.647	37	10.666		
	Total	621.100	39			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, OCB

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.821	17.446		.276	.784		
	OCB	.519	.230	.311	2.254	.030	.902	1.108
	Komitmen	.580	.186	.429	3.113	.004	.902	1.108

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	OCB	Komitmen
1	1	2.998	1.000	.00	.00	.00
	2	.001	51.838	.09	.20	.98
	3	.001	75.073	.91	.80	.02

a. Dependent Variable: Kinerja

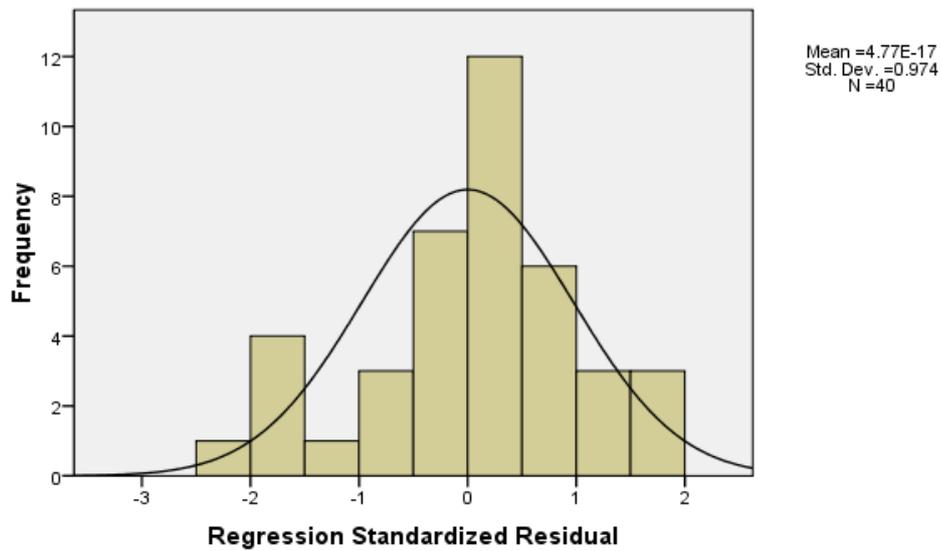
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	76.17	85.54	81.65	2.410	40
Residual	-7.326	5.596	.000	3.181	40
Std. Predicted Value	-2.276	1.615	.000	1.000	40
Std. Residual	-2.243	1.713	.000	.974	40

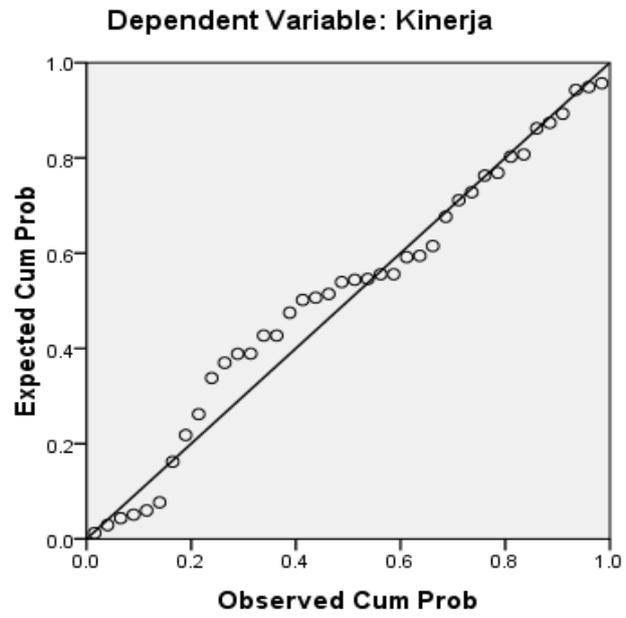
a. Dependent Variable: Kinerja

Histogram

Dependent Variable: Kinerja

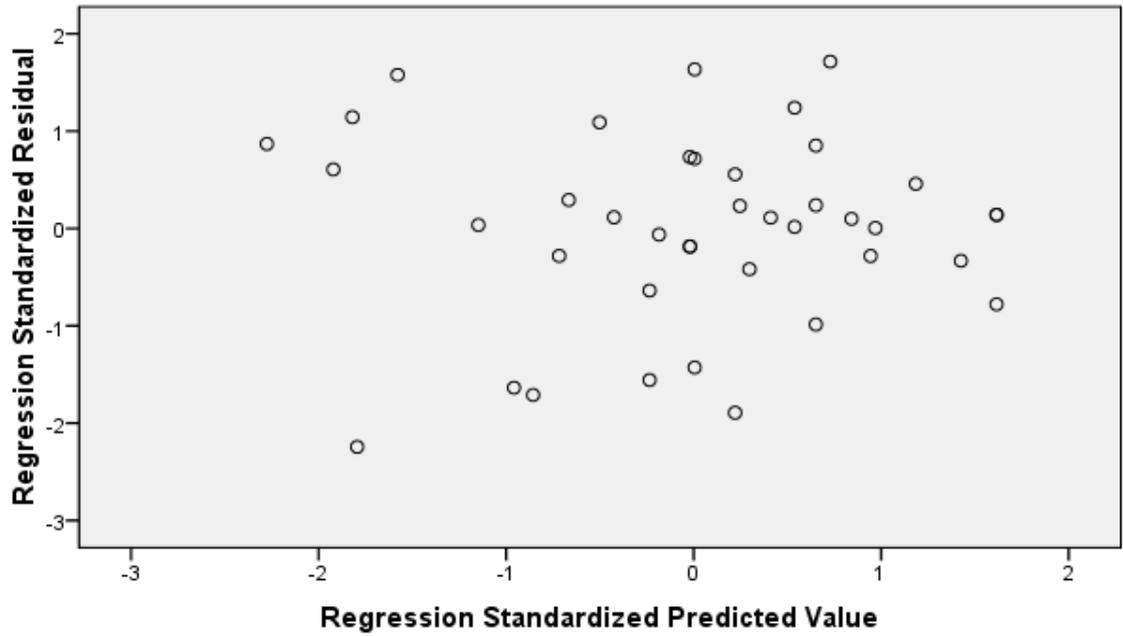


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		OCB	Komitmen_Organisasi	Kinerja
N		40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	71.98	68.00	81.65
	Std. Deviation	2.391	2.953	3.991
Most Extreme Differences	Absolute	.204	.175	.157
	Positive	.134	.175	.103
	Negative	-.204	-.142	-.157
Kolmogorov-Smirnov Z		1.291	1.107	.996
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071	.172	.275
a. Test distribution is Normal.				

DATA RESPONDEN OCB (X1)

RESPONDEN	PERNYATAAN												JUMLAH	IND 1	IND 2	IND 3	IND 4	IND 5	IND 6	SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12								
R1	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	5	5	43	3.50	3.50	3.50	3.00	3.00	5.00	72
R2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	42	3.50	3.00	3.50	3.50	3.00	4.50	70
R3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	43	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.50	72
R4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	41	3.00	4.00	3.50	3.50	3.00	3.50	68
R5	4	4	4	3	2	4	2	3	2	5	5	5	43	4.00	3.50	3.00	2.50	3.50	5.00	72
R6	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	43	3.50	4.00	3.00	3.50	3.00	4.50	72
R7	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	5	3	42	4.00	3.50	3.50	2.50	3.50	4.00	70
R8	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	44	4.00	3.50	3.50	3.00	4.00	4.00	73
R9	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	43	4.00	3.00	3.50	3.50	3.00	4.50	72
R10	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	42	3.50	4.00	3.00	3.50	3.50	3.50	70
R11	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	42	3.00	3.50	4.00	4.00	3.00	3.50	70
R12	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	43	3.50	3.50	3.50	3.00	3.50	4.50	72
R13	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	4	43	4.00	3.00	3.50	3.50	3.00	4.50	72
R14	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	44	3.00	4.00	3.50	3.50	3.50	4.50	73
R15	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	5	5	45	3.50	3.50	4.00	3.50	3.00	5.00	75
R16	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	40	4.00	3.50	3.00	3.00	3.00	3.50	67
R17	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	46	4.00	4.00	3.50	3.50	4.00	4.00	77
R18	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	44	3.00	3.50	4.00	3.50	4.00	4.00	73
R19	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	41	3.50	3.50	3.50	3.50	3.00	3.50	68
R20	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	40	4.00	3.50	3.00	3.50	2.50	3.50	67
R21	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	43	3.50	3.00	3.50	4.00	3.50	4.00	72
R22	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	44	3.00	4.00	3.50	3.00	3.50	5.00	73
R23	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	45	4.00	3.50	3.50	4.50	3.00	4.00	75
R24	5	4	4	4	3	4	3	3	2	3	5	4	44	4.50	4.00	3.50	3.00	2.50	4.50	73

R25	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	43	3.50	3.00	4.00	3.50	3.50	4.00	72
R26	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	41	4.00	3.50	3.50	3.50	3.50	2.50	68
R27	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	43	3.00	3.50	3.50	4.00	3.50	4.00	72
R28	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	44	4.50	3.50	3.50	3.50	3.00	4.00	73
R29	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	42	4.00	3.00	3.50	3.00	3.50	4.00	70
R30	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	45	4.00	4.00	4.00	3.50	3.00	4.00	75
R31	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	45	4.00	3.50	3.50	3.00	4.00	4.50	75
R32	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	44	4.00	3.50	3.50	4.00	3.00	4.00	73
R33	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	44	3.50	3.50	3.50	4.00	3.50	4.00	73
R34	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	44	4.00	3.50	3.50	3.50	3.50	4.00	73
R35	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	42	4.00	4.00	3.00	3.50	3.00	3.50	70
R36	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	45	3.50	4.00	3.50	3.50	3.50	4.50	75
R37	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	45	4.00	3.50	3.50	3.50	3.00	5.00	75
R38	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	43	3.50	3.00	4.00	3.50	3.00	4.50	72
R39	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	45	4.00	4.00	3.00	3.50	4.00	4.00	75
R40	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	42	3.00	4.00	3.50	3.50	3.50	3.50	70

DATA RESPONDEN KOMITMEN ORGANISASI (X2)

RESPONDEN	PERNYATAAN															JUMLAH	IND 1	IND 2	IND 3	IND 4	IND 5	IND 6	IND 7	IND 8	SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15										
R1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	54	3.00	4.00	3.00	4.00	3.50	3.50	4.00	3.50	72
R2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52	3.00	3.50	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	69
R3	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	45	4.00	3.50	2.50	2.00	2.50	3.50	3.00	3.50	60
R4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	48	4.00	3.00	3.50	3.50	2.00	3.50	3.50	3.00	64
R5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	51	4.00	3.50	3.50	3.00	3.00	3.50	3.50	3.50	68
R6	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	53	4.00	4.00	4.00	3.50	3.50	3.00	3.00	3.50	71
R7	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	49	3.00	3.50	3.00	3.50	3.50	3.00	3.00	3.50	65
R8	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	55	4.00	3.50	3.50	3.50	3.00	4.00	3.50	4.50	73
R9	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	50	3.00	3.50	3.50	3.50	2.50	3.50	3.00	4.00	67
R10	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	2	4	3	51	3.00	3.50	3.50	4.00	3.50	3.50	2.50	3.50	68
R11	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	53	3.00	3.50	3.50	4.00	3.50	3.50	3.50	3.50	71
R12	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	50	4.00	3.50	3.50	3.00	3.50	3.50	3.00	3.00	67
R13	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	49	4.00	4.00	3.50	3.00	3.00	3.00	2.50	3.50	65
R14	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	50	3.00	3.50	3.50	3.50	3.50	3.00	3.50	3.00	67
R15	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	51	3.00	3.50	3.50	3.00	3.50	4.00	3.00	3.50	68
R16	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	3	47	3.00	3.50	3.00	3.50	2.50	3.50	3.00	3.00	63
R17	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	50	3.00	3.50	3.50	3.50	2.50	3.50	3.50	3.50	67
R18	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	51	4.00	3.50	4.00	3.50	3.50	3.00	3.00	3.00	68
R19	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	51	4.00	3.00	3.00	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	68
R20	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	49	3.00	3.50	3.50	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	65
R21	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	48	3.00	3.50	3.00	3.00	3.00	3.50	3.00	3.50	64
R22	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	54	4.00	4.00	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	72
R23	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	50	2.00	3.50	3.50	3.00	3.50	3.50	3.50	3.50	67
R24	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	50	4.00	3.50	3.50	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	67

R25	3	4	5	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	51	3.00	4.50	4.00	3.50	2.50	4.00	3.00	2.50	68
R26	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	49	4.00	3.50	3.50	3.50	3.00	3.50	2.50	3.00	65
R27	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	52	4.00	3.00	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	69
R28	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	50	3.00	4.00	3.50	2.50	3.50	3.50	3.00	3.50	67
R29	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	54	4.00	3.50	4.00	3.00	3.50	4.00	3.50	3.50	72
R30	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	51	4.00	3.00	4.00	3.00	3.50	2.50	3.50	4.00	68
R31	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	5	54	3.00	3.50	3.50	4.00	3.50	4.00	3.50	3.50	72
R32	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	53	3.00	4.00	4.50	3.50	3.50	3.00	3.50	3.00	71
R33	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	2	4	51	3.00	4.00	4.00	3.50	2.50	3.50	3.50	3.00	68
R34	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	2	3	49	3.00	3.50	3.00	4.50	3.00	3.50	3.00	2.50	65
R35	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	54	4.00	3.50	3.50	3.50	4.00	3.50	3.00	4.00	72
R36	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	54	4.00	4.00	3.50	3.50	3.00	3.50	3.50	4.00	72
R37	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	51	4.00	3.50	3.50	3.50	3.50	3.00	3.50	3.00	68
R38	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	51	3.00	3.50	3.00	4.00	3.50	3.00	3.50	3.50	68
R39	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	54	3.00	3.50	3.50	4.00	3.50	4.00	3.50	3.50	72
R40	4	3	5	3	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	50	4.00	4.00	3.50	3.00	3.00	3.00	3.00	3.50	67

RESPONDEN KINERJA KARYAWAN (Y)

RESPONDEN	PERNYATAAN														JUMLAH	IND 1	IND 2	IND 3	IND 4	IND 5	IND 6	IND 7	IND 8	IND 9	IND 10	SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14												
R1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	59	4.00	4.50	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	84
R2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	57	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.50	3.50	81
R3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	55	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	79
R4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	57	3.00	4.50	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.50	3.50	81
R5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	61	4.00	4.50	5.00	4.00	5.00	4.00	4.50	5.00	4.50	3.50	87
R6	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	62	4.00	4.50	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.50	4.00	89
R7	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	2	55	4.00	4.50	4.00	4.00	4.00	4.00	3.50	5.00	4.50	2.50	79
R8	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	59	3.00	4.50	4.00	4.00	5.00	5.00	4.50	5.00	4.50	3.00	84
R9	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	3	55	4.00	4.50	4.00	3.00	4.00	3.00	3.50	5.00	4.50	3.50	79
R10	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	57	3.00	4.50	4.00	5.00	4.00	4.00	4.50	4.00	4.00	3.50	81
R11	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	57	4.00	4.50	4.00	4.00	4.00	4.00	3.50	4.00	4.50	4.00	81
R12	4	5	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	53	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.50	5.00	4.50	3.00	76
R13	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	3	55	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.50	79
R14	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	57	3.00	4.50	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	81
R15	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	59	4.00	4.50	5.00	5.00	4.00	4.00	3.50	4.00	4.50	4.00	84
R16	3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	2	55	3.00	4.50	4.00	5.00	5.00	5.00	3.50	4.00	3.50	3.00	79
R17	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	3	59	4.00	4.50	3.00	4.00	4.00	3.00	4.50	5.00	5.00	4.00	84
R18	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	53	3.00	3.50	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.50	3.50	76
R19	3	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	3	52	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.50	74
R20	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	49	3.00	3.50	3.00	5.00	4.00	3.00	3.50	3.00	4.00	3.00	70
R21	3	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	3	3	52	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.50	5.00	3.50	3.00	74
R22	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	60	4.00	4.50	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.50	4.50	86
R23	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	2	58	4.00	3.50	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.50	3.50	83
R24	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	57	3.00	4.50	3.00	4.00	4.00	4.00	4.50	4.00	4.50	4.00	81

R25	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	54	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	77
R26	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	58	4.00	4.50	5.00	5.00	4.00	4.00	3.50	4.00	4.50	3.50	83
R27	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	58	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.50	83	
R28	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	59	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.50	4.00	84	
R29	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	61	4.00	4.50	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.50	4.00	87	
R30	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	60	5.00	4.50	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.50	4.00	86	
R31	3	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	3	4	60	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.50	5.00	5.00	3.50	86	
R32	3	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	58	3.00	4.50	5.00	4.00	4.00	4.00	3.50	5.00	4.50	4.00	83	
R33	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	59	4.00	4.50	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.50	4.50	84	
R34	3	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	3	59	3.00	4.50	5.00	4.00	5.00	3.00	4.50	5.00	4.00	4.00	84	
R35	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	58	3.00	4.50	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	83	
R36	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	60	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.50	3.50	86	
R37	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	2	56	4.00	4.50	5.00	4.00	4.00	4.00	3.50	4.00	4.00	3.50	80	
R38	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	59	5.00	4.50	5.00	5.00	4.00	4.00	3.50	4.00	4.50	3.50	84	
R39	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	58	4.00	4.50	5.00	4.00	4.00	3.00	3.50	5.00	4.50	4.00	83	
R40	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	57	4.00	4.50	5.00	5.00	4.00	4.00	3.50	4.00	4.00	3.50	81	

item8	Pearson Correlation	.409*	.162	.368*	.295	.347	.390*	.102	1	.249	.355	.196	.410*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.025	.392	.045	.113	.060	.033	.593		.184	.055	.300	.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item9	Pearson Correlation	.358	.302	.288	.078	.412*	.490**	.402*	.249	1	.264	.296	.407*	.644**
	Sig. (2-tailed)	.052	.105	.123	.680	.024	.006	.028	.184		.159	.112	.026	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item10	Pearson Correlation	.240	.156	.409*	.330	.380*	.607**	.349	.355	.264	1	.396*	.244	.679**
	Sig. (2-tailed)	.201	.410	.025	.075	.038	.000	.059	.055	.159		.030	.193	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item11	Pearson Correlation	.280	.031	-.113	.065	.300	.439*	.211	.196	.296	.396*	1	.299	.475**
	Sig. (2-tailed)	.134	.872	.553	.733	.107	.015	.263	.300	.112	.030		.109	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item12	Pearson Correlation	.459*	.247	.158	.246	.195	.324	.202	.410*	.407*	.244	.299	1	.599**
	Sig. (2-tailed)	.011	.189	.406	.190	.301	.081	.285	.024	.026	.193	.109		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.597**	.491**	.579**	.546**	.625**	.700**	.595**	.606**	.644**	.679**	.475**	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.001	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.008	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item14	Pearson Correlation	.348	.271	.544**	.460*	.582**	.510**	.448*	.172	.249	.411*	.284	.539**	.423*	1	.299	.674**
	Sig. (2-tailed)	.059	.148	.002	.011	.001	.004	.013	.364	.184	.024	.129	.002	.020		.108	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item15	Pearson Correlation	.377*	.549**	.436*	.351	.364*	.391*	.321	.359	.548**	.543**	.470**	.536**	.377*	.299	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.040	.002	.016	.057	.048	.033	.084	.051	.002	.002	.009	.002	.040	.108		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.588**	.605**	.729**	.453*	.725**	.680**	.590**	.448*	.715**	.649**	.714**	.685**	.743**	.674**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.012	.000	.000	.001	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

	Sig. (2-tailed)	.378	.414	.003	.000	.005	.001	.090		.238	.448	.016	.059	.173	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item9	Pearson Correlation	.239	-.036	.227	.407	.409	.398	.316	.222	1	.507**	.440	.411	.032	.154	.549**
	Sig. (2-tailed)	.203	.852	.227	.026	.025	.029	.089	.238		.004	.015	.024	.865	.418	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item10	Pearson Correlation	.257	.074	.243	.318	.156	.172	-.018	.144	.507**	1	.205	.234	.140	.216	.436*
	Sig. (2-tailed)	.170	.698	.195	.087	.412	.363	.925	.448	.004		.276	.214	.459	.251	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item11	Pearson Correlation	.382*	.348	.410*	.257	.412*	.552**	.261	.434*	.440*	.205	1	.534**	.408*	.377*	.688**
	Sig. (2-tailed)	.037	.059	.024	.170	.024	.002	.163	.016	.015	.276		.002	.025	.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item12	Pearson Correlation	.617**	.319	.244	.340	.500**	.278	.460*	.348	.411*	.234	.534**	1	.395*	.261	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.085	.194	.066	.005	.137	.010	.059	.024	.214	.002		.031	.163	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item13	Pearson Correlation	.305	.967**	.336	.273	.185	.300	-.121	.256	.032	.140	.408*	.395*	1	.343	.533**
	Sig. (2-tailed)	.101	.000	.069	.145	.329	.107	.524	.173	.865	.459	.025	.031		.063	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item14	Pearson Correlation	.356	.282	.975**	.725**	.487**	.433*	.171	.540**	.154	.216	.377*	.261	.343	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.053	.131	.000	.000	.006	.017	.365	.002	.418	.251	.040	.163	.063		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.643**	.434*	.775**	.770**	.728**	.649**	.419*	.658**	.549**	.436*	.688**	.668**	.533**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.000	.000	.000	.000	.021	.000	.002	.016	.000	.000	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI RELIABILITAS OCB

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	13

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

HASIL UJI RELIABILITAS KOMITMEN ORGANISASI

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	16

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

HASIL UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	15

HASIL UJI FREKUENSI

Statistics

		Usia	Masa_Kerja	Jenis_Kelamin	Tingkat_Pendidikan
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 thn	23	57.5	57.5	57.5
	31-40 thn	14	35.0	35.0	92.5
	41-50 thn	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 thn	20	50.0	50.0	50.0
	6-10 thn	17	42.5	42.5	92.5
	> 10 thn	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	22	55.0	55.0	55.0
	Perempuan	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tingkat_Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	7	17.5	17.5	17.5
	D3	13	32.5	32.5	50.0
	S1	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

DATA KARYAWAN PT. SIMEX PHARMACEUTICAL MEDAN

Frequencies

Statistics

		Ringroad	Setia_Budi	Binjai
N	Valid	1	1	1
	Missing	0	0	0

Ringroad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14	1	100.0	100.0	100.0

Setia_Budi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	1	100.0	100.0	100.0

Binjai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	1	100.0	100.0	100.0

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi.....
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU
Di

Medan.....H
M

Medan.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IKE NOVELLA SARAGIH
NPM : 1505160403
Konsentrasi : MSDM
Kelas/Sem : VII L MALAM
Alamat : JL VETERAN RAYA Psr 8 Gg-Mawar

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Sapriana Manung disetujui Prodi : (.....)

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Perilaku organisasi karyawan PT. Simex Pharmaceutical yang kurang maksimal.
2. Komitmen organisasi karyawan PT. Simex Pharmaceutical yang kurang maksimal.
3. Kinerja karyawan PT. Simex Pharmaceutical yang tergolong rendah.

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simex Pharmaceutical Medan
--

Medan... 31... oktober..... 2018.

Dosen Pembimbing

(SAPRIANA MANUNG S.E. MSi)

Peneliti/Mahasiswa

(IKE NOVELLA SARAGIH)

Disetujui Oleh :

Ketua Sekretaris Prodi

(JASMAN STARIFUDDIN HSB SE. MSi)

Diagendakan Pada Tanggal :

Nomor Agenda :

Catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 24 November 2018.

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : I K E N O V E L L A S A R A G I H

NPM : 1 5 0 5 1 6 0 4 8 3

Tempat/tgl Lahir : B A H B I R U H
3 1 0 7 1 9 9 7

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J L V E T E R A N R A Y A P A S A R B
G 9 M A W A R

Tempat Penelitian P T S I M E X P H A R M A C E U T I C
A L M E I D A N

Alamat Penelitian : J L B E R I N G I N N O 2

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

- Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :
- 1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
 - 2. Kwitansi SPP tahap berjalan.
- Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB SE. 1767)

Wassalam
Pemohon

(IKE NOVELLA SARAGIH)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Ike Novella saragih
NPM : 1505160483
Konsentrasi : MSBM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

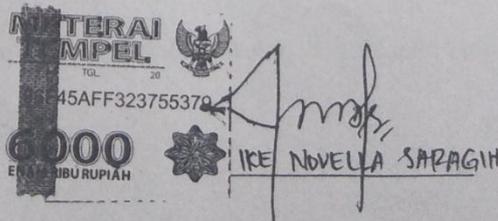
Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 29 Nov.....2016

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : IKE NOVELLA SARAGIH
N.P.M : 1505160483
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SIMEX PHARMACEUTICAL MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
11/12/2018	Perbaiki latar belakang masalah, iden tipologi masalah, rumusan masalah, rumus penelitian.	§	
24/12/2018	Perbaiki foto sebelum masalah masalah nyata.	§	
28/12/2018	Perbaiki latar belakang masalah, rumus terdahulu, lihat variabel yg diteliti.	§	
03/01/2019	Perbaiki foto, scan foto, minimal 4 foto, dan satu sub bab.	§	
07/01/2019	Perbaiki foto, dan lihat indikasi ya relatif masalah ayat alqur dan tafsih.	§	

Medan, Januari 2019

Pembimbing Proposal

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A)

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : IKE NOVELLA SARAGIH
N.P.M : 1505160483
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SIMEX PHARMACEUTICAL MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
10/01/2019	Perbaikan teori yg relevan, lihat sumber teori pd mana? variabel	S	
14/01/2019	berdasarkan perspektif, 1 stu perpendik ayat yg relevan pd mana? teori dan kerangka	S	
17/01/2019	teori yg relevan dan teori yg relevan dan kerangka	S	
21/01/2019	Perbaikan methodology penulisan kerangka sumber referensi yg hanya copy paste sumbernya	S	

Pembimbing Proposal

(SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A)

Medan, Januari 2019

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : IKE NOVELLA SARAGIH
 N.P.M : 1505160483
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Penelitian : PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SIMEX PHARMACEUTICAL MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
22/01/2019	Perbaiki sub bab teori dan analisis data, hipotesis	[Signature]	
24/01/2019	Perbaiki format analisis data	[Signature]	
28/01/2019	Perbaiki sub bab teori & dasar teori, serta cat. dan	[Signature]	
29/1/19	all layout seminar		

Medan, Januari 2019

Pembimbing Proposal

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A)

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 07 Februari 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen kerangka bahwa :

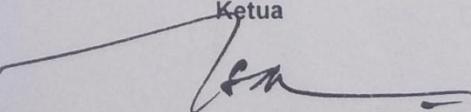
Nama : IKE NOVELLA SARAGIH
N.P.M. : 1505160483
Tempat / Tgl.Lahir : Bah Biruh, 31 Juli 1997
Alamat Rumah : Veteran Psr.8 Gg.Mawar
JudulProposal : **PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OVB)
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.SIMEX PHARMACEUTICAL MEDAN**
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Harus Perbaiki Piramid Terbalik
Bab I	
Bab II	kerangka konseptual diperbaiki, judul diubah ke landasan teori
Bab III	Tabel Jadwal Penelitian
Lainnya	
kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

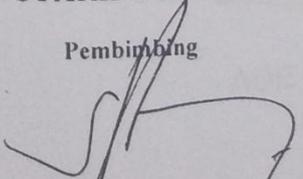
Medan, Kamis, 07 Februari 2019

TIM SEMINAR

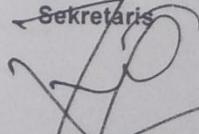
Ketua


JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

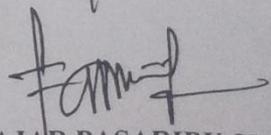
Pembimbing


SAPRINAL MANURUNG, SE., MA.

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding


Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 07 Februari 2019** menerangkan bahwa:

Nama : IKE NOVELLA SARAGIH
N .P.M. : 1505160483
Tempat / Tgl.Lahir : Bah Biruh, 31 Juli 1997
Alamat Rumah : Veteran Psr.8 Gg.Mawar
JudulProposal :PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OVb) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SIMEX PHARMACEUTICAL MEDAN

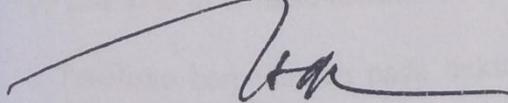
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **SAPRINAL MANURUNG,SE.,MA.**

Medan, Kamis, 07 Februari 2019

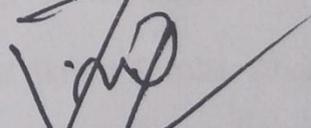
TIM SEMINAR

Ketua



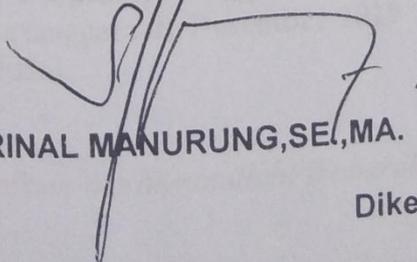
JASMAN SYARIFUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris



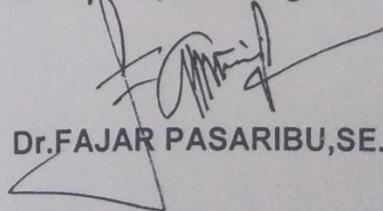
Dr.JUFIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing



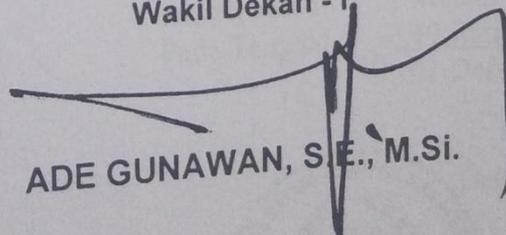
SAPRINAL MANURUNG,SE.,MA.

Pembanding



Dr.FAJAR PASARIBU,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I



ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 748/TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2018

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 27 Nopember 2018

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : IKE NOVELLA SARAGIH
N P M : 1505160483
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Simex Pharmaceutical Medan

Dosen Pembimbing : **SAPRINAL MANURUNG,SE.,MA.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah pelaksanaan Seminar Proposal ditandai dengan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **01 Desember 2019**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 19 Rabiul Awwal 1440 H
01 Desember 2019 M

Dekan 

H. JANURI, SE, MM, M.Si

- Tembusan :
1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.
 2. Pertinggal.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 7273/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2018 Medan, 19 Rabiul Awwal 1440 H
Lampiran : 27 Nopember 2018 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
PT.SIMEX PHARMACEUTICAL MEDAN
Jl.Beringin No.2 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

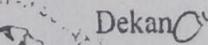
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : IKE NOVELLA SARAGIH
Npm : 1505160483
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Simex Pharmaceutical Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan 

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Pertinggal

SIMEX PT. SIMEX PHARMACEUTICAL
INDONESIA

Office : Jl. Beringin No. 2 Medan Sunggal 20128

Factory : Jl. Pelabuhan II Km. 9, Pasir Malang, Desa Kebon Manggu, Kec. Gunung Guruh, Sukabumi 43141, Jawa Barat
Indonesia, Telp. 62-266 321661, 321662, Fax. 62-266-321066

Nomor : 085/ D.O. / SK / SPI / VIII / 19
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Balasan Permohonan izin riset**

Medan, 30 Januari 2019

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Dekan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Di tempat

Dengan hormat,

Menanggapi surat saudara No. 7273/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2018 tanggal 27 November 2018 perihal "IZIN RISET PENDAHULUAN" pada Mahasiswa :

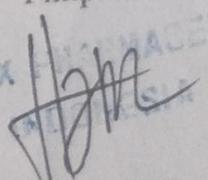
Nama : IKE NOVELLA SARAGIH
Npm : 1505160483
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (tujuh)
Judul : **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SIMEX PHARMACEUTICAL MEDAN**

Dengan ini di beritahukan bahwa kami **tidak keberatan** dengan permohonan yang di maksud. Untuk pelaksanaan selanjutnya supaya Mahasiswa yang bersangkutan berhubungan dengan staf dan karyawan lainnya.

Demikian surat balasan dari kami.

Pimpinan

PT. SIMEX PHARMACEUTICAL
INDONESIA


SUWANDY



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 775 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019
Lamp. : -

Medan, 10 Jumadil Akhir 1440 H
14 Februari 2019 M

H a l : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PT.SIMEX PHARMACEUTICAL MEDAN
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **IKE NOVELLA SARAGIH**
N P M : **1505160483**
Semester : **VII (Tujuh)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Simex Pharmaceutical Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan



H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

SIMEX

PT. SIMEX PHARMACEUTICAL INDONESIA

Office : Jl. Beringin No. 2 Medan Sunggal 20128

Factory : Jl. Pelabuhan II Km. 9, Pasir Malang, Desa Kebon Manggu, Kec. Gunung Guruh, Sukabumi 43141, Jawa Barat
Indonesia, Telp. 62-266 321661, 321662, Fax. 62-266-321066

Nomor : 201/D.O./SK/SPI/VIII/19
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Surat Pernyataan Selesai Riset**

Medan, 28 Februari 2019

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Dekan
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Di tempat

Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

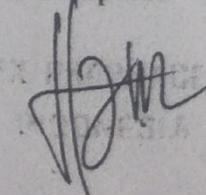
Nama : SUWANDY
Jabatan : Direktur Cabang
Perusahaan : PT. SIMEX PHARMACEUTICAL INDONESIA
Alamat : Jl. Beringin No. 2 Medan Sunggal 20128

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : IKE NOVELLA SARAGIH
Npm : 1505160483
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (tujuh)
Judul : **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SIMEX PHARMACEUTICAL MEDAN**

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SIMEX PHARMACEUTICAL MEDAN**, sejak tanggal 14 Februari 2019 s/d 25 Februari 2019. Dan telah pula membahas materi hasil penelitiannya dengan kami.

Pimpinan



SUWANDY

Medan, Februari 2019

Kepada Yth,
Bapak / Ibu Responden
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum wr. Wb

Responden Yth.

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), yang saat ini mengadakan penelitian tentang "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simex Pharmaceutical Medan ". Oleh sebab itu, saya mohon bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu untuk mengisi beberapa pernyataan dalam kuesioner ini untuk melengkapi pengumpulan data skripsi saya.

Saya mengharapkan kerjasama Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban pada kuesioner ini secara jujur dan apa adanya karena identitas dan informasi dari responden akan dirahasiakan oleh peneliti dan tidak akan mempengaruhi posisi ataupun jabatan Bapak/Ibu saat ini ataupun kedepannya.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu`alaikum wr.wb

Hormat saya

Ike Novella Saragih

KUESIONER PENELITIAN
Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simex Pharmaceutical Medan

Identitas Responden:

- 1.Usia : Tahun
 2.Lama Bekerja : Tahun
 3.Jenis kelamin : L / P*)
 4.Pendidikan : Di bawah SLTA/SLTA (Sederajat)/D1/D2/D3/S1/S2 *)

*) Lingkari salah satu

Isilah kuesioner berikut dengan cara menceklis (√) salah satu jawaban yang menurut Anda benar dan sesuai dengan yang Anda alami !

Keterangan :

- Sangat Tidak Setuju : STS
 Tidak Setuju : TS
 Netral : N
 Setuju : S
 Sangat Setuju : SS

Kuesioner *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	Menolong (<i>Ta'awun</i>)					
1	Menolong merupakan suatu kewajiban bagi diri karyawan.					
2	Karyawan siap menolong rekan kerja yang membutuhkan bantuan.					
	Berpartisipasi					
3	Karyawan senang berpartisipasi pada setiap acara perusahaan.					
4	Berpartisipasi merupakan kewajiban setiap karyawan demi kemajuan perusahaan.					
	Berinisiatif					
5	Karyawan sering berinisiatif mengerjakan tugas rekan kerja.					
6	Karyawan sering berinisiatif membersihkan ruang kerja.					
	Ikhlas					
7	Karyawan ikhlas bekerja sampai larut malam.					
8	Karyawan ikhlas mengeluarkan materi demi kemajuan perusahaan.					
	Mujahadah (Melebihi syarat minimum)					

9	Para karyawan dituntut untuk bekerja yang melebihi syarat minimum.					
10	Karyawan dapat bekerja melebihi syarat minimum.					
	Sportif					
11	Karyawan selalu sportif menerima segala kebijakan yang ditetapkan perusahaan meskipun tidak sesuai dengan harapan.					
12	Bersifat sportif bertujuan untuk menjaga nama baik setiap karyawan.					

Kuesioner Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	<i>Affective Commitment (berkontribusi)</i>					
1	Karyawan siap berkontribusi pada perusahaan sampai tua.					
	<i>Continuance commitment (bertahan)</i>					
2	Karyawan tetap bertahan pada perusahaan meskipun ada banyak saran untuk keluar dari perusahaan.					
3	Karyawan bertahan karena menyadari sulitnya mencari pekerjaan baru jika keluar dari perusahaan.					
	<i>Normative commitment (kewajiban)</i>					
4	Antara hak dan kewajiban karyawan sudah sesuai diberikan perusahaan.					
5	Salah satu kewajiban karyawan ialah menjaga nama baik perusahaan.					
	Optimistis					
6	Karyawan optimis setiap bulan akan mencapai target.					
7	Karyawan optimis, rekan kerja akan selalu mensupport satu sama lain.					
	Inisiatif					
8	Karyawan berinisiatif memberikan saran kepada sesama rekan kerja.					
9	Karyawan sering berinisiatif membawa sesuatu yang dapat mendukung proses kerja					
	Tegas					
10	Tegas merupakan sifat yang harus tertanam dalam diri karyawan.					
11	Pimpinan memiliki sifat yang tegas terhadap bawahan.					
	Serius					
12	Karyawan tidak dapat bekerja dengan serius pada waktu <i>deadline</i>					
13	Karyawan menyadari, terkadang karyawan kurang serius dalam bekerja.					
	Disiplin					
14	Karyawan kurang disiplin pada saat masuk jam kerja					
15	Karyawan yakin bahwa “orang yang disiplin akan sukses”.					

Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	Membandingkan standar minimum					
1	Pimpinan selalu melihat pencapaian setiap karyawan dengan membandingkan standar minimum.					
	Kualitas pekerjaan					
2	Karyawan layak untuk dipertahankan perusahaan karena memiliki kualitas pekerjaan yang bagus					
3	Perusahaan menilai karyawan dengan melihat kualitas pekerjaan.					
	Ketepatan waktu					
4	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
	Kehadiran					
5	Kehadiran merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan					
	Bekerja dengan efisien					
6	Karyawan selalu bekerja dengan efisien.					
	Bekerja dengan efektif					
7	Perusahaan mengharapkan kami bekerja dengan efektif.					
	Proses kerja dan keluar kerja					
8	Pimpinan sangat memperhatikan proses kerja dan keluar kerja setiap karyawannya.					
9	Kinerja dapat dikatakan baik apabila proses kerja dan keluar kerja memiliki nilai yang tinggi.					
	Pencapaian tugas					
10	Setiap akhir bulan, pimpinan selalu memperhatikan pencapaian tugas setiap karyawannya.					
	Tanggung jawab					
11	Memberikan arahan merupakan tanggung jawab atasan kepada bawahan.					
12	Karyawan siap bertanggung jawab atas hasil kerjanya.					
	Kerja sama					
13	Apabila rekan kerja mengalami kesulitan, karyawan siap bekerja sama.					
14	Tidak semua rekan kerja dapat diajak untuk bekerja sama					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ike Novella Saragih
Tempat/Tgl Lahir : Bah Biruh, 31 Juli 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Status Keluarga : Anak ke-4 dari 4 bersaudara
Alamat : Jl.Kilang Padi Gg.Mawar, Medan Helvetia
No.Telp : 082112048141
Email : Ikesaragih3107@gmail.com

DATA ORANG TUA

Ayah : Salmer Saragih
Ibu : Rapinna Sitopu

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Inpres 096116 : Tahun 2003 - 2009
2. SMP Negeri 1 Raya : Tahun 2009 - 2012
3. SMK Negeri 1 Raya : Tahun 2012 - 2015
4. S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU : Tahun 2015 - 2019

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan dengan seperlunya

Hormat Saya
Peneliti,

Ike Novella Saragih