

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT JASA MARGA (PERSERO) TBK MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama	: Selly Tiara
NPM	: 1605160542
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam adangannya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 09 November 2020, pukul 08.30 WIB telah dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan penerusnnya :

MEMUTUSKAN

Nama : SELBY TIARA
 NPM : 1505160542
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Skripsi : PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JABA BANGA (PERSERO) PBE MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

DEWI ANDRIANY S.E., M.M

Penguji II

SATRIA MIRSYAH AFFANDI NST, SE., M.Si

Pembimbing

MURVIANA KOTO, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

H. LANURI, SE., MM., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SELLY TIARA
N.P.M : 1605160542
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, November 2020

Pembimbing Skripsi

MURVIANA KOTO, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Selly Tiara
NPM : 1605160542
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT
Jasa Marga (Persero) Tbk Medan

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, November 2020

Yang membuat pernyataan



Selly Tiara

ABSTRAK

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASA MARGA (PERSERO) TBK MEDAN

SELLY TIARA

1605160542

sellytiara27@gmail.com

Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih rendahnya perilaku karyawan terhadap tugas-tugas diluar tanggung jawab (*extra role*) pada PT Jasa Marga (persero) Tbk Medan yang menyebabkan *organizational citizenship behavior* yang kurang baik, karyawan PT Jasa Marga (persero) Tbk Medan tidak memiliki kepedulian yang cukup tinggi untuk dapat membantu menyelesaikan tugas orang lain. Kurangnya ketersediaan karyawan dalam berpartisipasi aktif mengikuti kegiatan-kegiatan yang dapat mendukung perusahaan yang menyebabkan rendahnya tingkat komitmen organisasi. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui ada pengaruh parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui ada pengaruh simultan *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 104 orang. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan parsial pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Jasa Marga (Persero) Tbk Medan $t\text{-hitung } 4,404 > 3,17$ $t\text{-tabel}$. Terdapat pengaruh yang signifikan parsial pada variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Medan $t\text{-hitung } 4,738 > t\text{ tabel } 3,17$. Terdapat pengaruh yang signifikan simultan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Jasa Marga (Persero) Tbk Medan $f\text{-hitung } 15,011 > f\text{-tabel } 3,08$.

Kata kunci: Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

**EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE
PT JASA MARGA (PERSERO) TBK MEDAN**

SELLY TIARA

1605160542

sellytiara27@gmail.com

The problem in this study is the low behavior of employees towards tasks outside of responsibility (extra role) at PT Jasa Marga (Persero) Tbk Medan which causes poor organizational citizenship behavior, employees of PT Jasa Marga (Persero) Tbk Medan do not care high enough to be able to help accomplish other people's tasks. Lack of availability of employees to participate actively in activities that can support the company which causes a low level of organizational commitment. The purpose of this study is to determine the partial influence of Organizational Citizenship Behavior on employee performance, to determine whether there is a partial effect of organizational commitment on employee performance and to determine the effect of simultaneous organizational citizenship behavior and organizational commitment on employee performance. This research method uses quantitative and associative approaches. The sample in this study were 104 people. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression using the SPSS application. Based on the results of the study, there is a partial significant influence on the Organizational Citizenship Behavior (X1) variable on the Employee Performance (Y) of PT Jasa Marga (Persero) Tbk Medan t-count $4,404 > 3,17$ t-table. There is a partial significant influence on the Organizational Commitment variable (X2) on the Employee Performance variable of PT Jasa Marga (Persero) Tbk Medan t-count $4,738 > 3,17$ t-table. There is a simultaneous significant influence on the variable Organizational Citizenship Behavior (X1) and Organizational Commitment (X2) on Employee Performance (Y) PT Jasa Marga (Persero) Tbk Medan f-count $15,011 > 3,08$ f-table.

***Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment,
Employee Performance***

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas Ridho dan Hidayah-NYA penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Berdasarkan persyaratan tersebut maka penulis menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASA MARGA (PERSERO) TBK”**.

Usaha maksimal telah penulis lakukan dalam penyusunan prposal ini. Meskipun demikian, penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih belum sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Untuk itu dengan hati tulus dan ikhlas penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan Skripsi ini.

Dan penulis berharap Skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi pengetahuan bagi pembaca dan semua pihak. Penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, nasehat dan motivasi dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga terselesaikannya Skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Gunardi dan Ibunda Suyatmi yang senantiasa memberikan perhatian, kasih sayang, motivasi, doa dan materi

yang tanpa pamrih, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan Skripsi ini dengan baik.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekertaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Murviana Koto S.E., M.Si selaku dosen pembimbing Skripsi saya.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bekal pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan Skripsi ini dengan baik.
10. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu proses kelancaran urusan administrasi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Terima kasih kepada Ayu Stia Tazmi dan adik saya Syakilla Azma yang telah banyak membantu pembuatan skripsi saya.

12. Terima kasih kepada Teman-teman tersayang Wahyu Hidayat, Cindy Armita, Ika Aprilia, Marisyah Putri, Eva Arizka, dan Yusantri Ritonga yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun skripsi ini.

Tiada kata yang pantas penulis ucapkan kecuali terimakasih penulis persembahkan kepada semua pihak yang bersangkutan, selain doa semoga amal dan jasanya mendapat balasan dari Allah SWT.

Akhir kata, penulis berharap agar Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan peneliti lainnya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Juli 2020
Penulis

Selly Tiara

DAFTAR ISI

<u>ABSTRAK</u>	i
<u>ABSTRACT</u>	ii
<u>KATA PENGANTAR</u>	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.1 pengertian kinerja	11
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	13
2.1.1.3 Faktor-Faktor Kinerja kinerja.....	17
2.1.1.4 Indikator Kinerja	19
2.1.2 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	21
2.1.2.1 pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	21
2.1.2.2 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	23
2.1.2.3 Faktor-Faktor <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	25
2.1.2.4 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	27
2.1.3 Komitmen Organisasi	30
2.1.3.1 pengertian Komitmen Organisasi	30
2.1.3.3 Manfaat Komitmen Organisasi.....	32
2.1.3.3 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi.....	33
2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi	35
2.2 Kerangka Konseptual	38
2.2.1 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	38

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.2.3 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.3. Hipotesis.....	43
BAB 3 METODE PENELITIAN	43
3.1 Pendekatan penelitian.....	43
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.2.1 Kinerja karyawan	43
3.2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	44
3.2.3 Komitmen Organisasi.....	44
3.3 Tempat dan Waktu penelitian.....	45
3.4 Populasi dan Sampel.....	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.6 Teknik Analisis Data	50
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Deskripsi Data	54
4.2 Karakteristik Identitas Responden.....	55
4.3 Analisis Variabel Penelitian	56
4.3.1 Uji Kualitas Data.....	56
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	59
4.3.3 Uji Hipotesis.....	63
4.3.4 Koefisien Determinasi.....	66
4.4 Pembahasan	66
4.4.1 Pengaruh OCB Terhadap Kinerja	66
4.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.....	67
4.4.3 Pengaruh OCB Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.....	68
BAB 5 PENUTUP.....	69
5.1 Simpulan.....	69
5.2 Saran.....	69
5.3 Keterbatasan Penelitian	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 OCB Terhadap Kinerja Karyawan	39
Gambar 2.2 Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	40
Gambar 2.3 OCB dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	41
Gambar 4.1 Grafik Diagonal	39
Gambar 4.2 Grafik Scatterplot	40

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel Indikator Kinerja	44
Tabel 3.2 Variabel Indikator <i>Organizational citizenship behavior</i>	44
Tabel 3.3 Variabel Indikator Komitmen Organisasi.....	45
Tabel 3.4 Jadwal Kegiatan Penelitian	45
Tabel 3.5 Daftar Pegawai PT Jasa Marga	46
Tabel 3.6 Skala Likert	48
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert.....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.10 Hasil Uji t	64
Tabel 4.11 Hasil Uji f	65
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Tabulasi Data Kuisisioner Y	79
Lampiran Tabulasi Data Kuisisioner X1	81
Lampiran Tabulasi Data Kuisisioner X2	84
Lampiran Tabulasi Uji Validitas X1	87
Lampiran Tabulasi Uji Validitas X2	90
Lampiran Tabulasi Uji Validitas Y	92
Lampiran Uji Reliabilitas.....	95
Lampiran Uji Normalitas	96
Lampiran Uji Heteroskedastisitas	97
Lampiran Uji Multikolinearitas	98
Lampiran Uji T.....	99
Lampiran Uji F.....	100
Lampiran Koefisien Determinasi	100

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk berjalannya suatu kegiatan didalam organisasi. Peranan sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan, potensi yang dimiliki karyawan sebagai sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya kegiatan yang ada di dalam suatu organisasi maka setiap potensi sumber daya manusia harus dimaksimalkan. Oleh karena itu, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Akan tetapi dengan begitu sebaiknya perusahaan harus memberikan arahan yang positif kepada sumber daya manusia yang dimiliki.

Untuk tercapainya suatu tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan maka sumber daya yang dimiliki harus mempunyai kualitas yang tinggi dan kinerja karyawan juga harus lebih baik agar bisa membantu perusahaan untuk terus berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Putri, 2016). Kinerja yang baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan sehingga mampu menjaga keberlangsungan organisasi ataupun perusahaan.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bisa menumbuhkan kualitas yang baik dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tetapi kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai dengan maksimal.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. kinerja karyawan dapat timbul apabila perusahaan mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki secara optimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai apabila *organizational citizenship behavior* sesuai dengan pekerjaan yang diterima dan sesuai kemampuan karyawan miliki. *Organizational citizenship behavior* yang tinggi akan sangat membantu perusahaan dalam menyelesaikan segala kegiatan yang ada di dalamnya. Setiap karyawan yang memiliki *Organizational citizenship behavior* akan selalu memberikan kontribusi lebih untuk perusahaan..

Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan cara meningkatkan *organizational citizenship behavior* sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan. Namun kinerja para karyawan tidak dapat efektif apabila tugas yang mereka tanggung terlalu berat. Seperti yang terjadi pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Medan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (volunteer) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja (Fitriastuti, 2013).

OCB yang baik merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, sebaliknya jika OCB kurang baik maka akan menimbulkan hasil kinerja yang dapat mempengaruhi kualitas para karyawan. Pernyataan ini juga diperkuat dengan hasil penelitian (Lubis, 2015) yang menyatakan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan jika OCB yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan baik maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Selain itu komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja. Menurut Wijaya, (2015) komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Dapat dilihat dari hasil penelitian (Sapitri, 2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dimana jika komitmen organisasi ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan akan menumbuhkan semangat kerja para karyawan, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Salah satu yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien adalah dengan memberikan kinerja yang baik, seperti memberikan arahan dan pembelajaran kepada karyawan tentang pekerjaannya agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah lembaga negara yang dikelola langsung oleh pemerintah untuk meningkatkan pendapatan negara dan kesejahteraan rakyat. PT Jasa Marga adalah salah satu badan usaha milik pemerintah yang bergerak dalam bidang pengoperasian jalan tol. PT Jasa Marga (Persero) Tbk menjadi usaha yang dipercayakan langsung oleh pemerintah untuk mengelola dan memelihara jalan tol.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti sebelum terjadinya penyebaran Covid 19 pada PT Jasa Marga (persero) Tbk Medan ditemukan bahwa kinerja pegawai PT Jasa Marga masih kurang maksimal, hal ini dikarenakan rendahnya tingkat semangat pegawai dalam bekerja dan bersaing untuk mencapai posisi yang lebih tinggi lagi karena terlalu mudah merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan. Selain itu ada banyak sekali pegawai yang sebelumnya berlatar belakang sebagai penjaga gardu tol Jasa Marga, dimana ketika perusahaan merubah system pembayaran menggunakan elektronik tol (*e-tol*) pada tanggal 31 Oktober 2017. Oleh sebab itu untuk mengkosongkan posisi penjaga gardu tol maka perusahaan memberikan tawaran-tawaran kepada mereka seperti menjadi pegawai PT Jasa Marga di anak perusahaan ataupun berhenti bekerja dengan mendapatkan kompensasi berupa modal usaha dan bimbingan usaha yang diberikan oleh pihak perusahaan. Oleh sebab itu pegawai yang memilih untuk tetap bekerja menjadi kesulitan ketika

menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan oleh atasan mereka. Mencapai kinerja yang baik dibutuhkan pesonil yang memiliki kualitas dan semangat yang tinggi (Muis dkk, 2018).

Organizational citizenship behavior yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja tetapi juga melakukan tugas-tugas ekstra seperti saling tolong menolong, mengutamakan orang lain, bersedia menggantikan posisi rekan yang berhalangan, memberikan pelayanan ekstra dan berpartisipasi aktif di dalam perusahaan (Lubis, 2015). Namun hasil observasi dan wawancara lapangan menemukan bahwa banyak pegawai yang lebih mengutamakan urusan pribadi dibandingkan urusan rekan ataupun perusahaan terlebih dalam melakukan pekerjaan yang diluar dari job deskripsi mereka. *Organizational citizenship behavior* memang tidak terdapat di dalam job deskripsi akan tetapi pegawai yang memiliki OCB sangat dibutuhkan di dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki OCB yang baik biasanya akan dengan senang hati menolong sesama rekan dalam menyelesaikan tugas namun pada kenyataannya hal ini berbanding terbalik dengan perilaku pegawai PT Jasa Marga Medan karena tidak semua pegawai mau membantu menyelesaikan tugas rekan mereka apalagi sampai mengambil alih tugas rekan yang sedang berhalangan hadir. Hal ini diperjelas oleh pernyataan *Tollroad CDP Manager* yang mengatakan bahwa beberapa pegawai Jasa Marga lebih cenderung mengutamakan urusan masing-masing daripada urusan perusahaan. Jasa Marga memiliki banyak kegiatan yang dilakukan diluar jam kerja akan tetapi banyak pegawai yang tidak ikut berpartisipasi dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilakukan diluar jam kerja tersebut seperti kegiatan memberikan sumbangan, memberikan bantuan dan

lain sebagainya kebanyakan dari mereka hanya akan mengikuti kegiatan yang menarik bagi dirinya.

Komitmen yang baik harus dimulai dari kedisiplinan (Zainuddin, 2011:246) hanya saja kenyataan yang terjadi pada PT Jasa Marga Medan ditemukan bahwa banyak pegawai yang sering datang terlambat 1-2 jam setelah jam kerja dimulai bahkan ada beberapa pegawai yang membolos dan meninggalkan jam kerja. Menjalankan kegiatan di dalam perusahaan, dibutuhkan kerjasama antar tim yang baik, namun tidak semua karyawan mau diajak berpartisipasi dalam melakukan kegiatan perusahaan, ada banyak sekali karyawan yang tidak mau berpartisipasi aktif dalam melakukan dan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, mereka hanya sekedar mendengarkan tanpa menerapkannya sesuai keinginan perusahaan. Banyak juga dari mereka yang jarang bahkan sama sekali tidak memberikan ide maupun jalan keluar ketika mengalami masalah-masalah pekerjaan seolah merasa bahwa perusahaan itu adalah “bukan miliknya”. Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan *Tollroad CDP Manager* yang mengatakan bahwa hanya ada beberapa pegawai yang dapat diandalkan di dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa komitmen pegawai terhadap perusahaan masih terbilang rendah

Berdasarkan informasi yang peneliti kumpulkan mengenai Kinerja Karyawan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai negeri PT Jasa Marga (persero) Tbk Medan masih dikatakan rendah karena latar belakang mereka sebelumnya adalah penjaga gardu tol yang menerima transaksi pembayaran tol. Selain itu pegawai PT Jasa Marga Medan lebih mementingkan

urusan pribadi dibanding kepentingan rekan kerja yang lain sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat OCB karyawan masih rendah. Organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik bilamana terdapat OCB didalamnya (Lubis, 2015). Selain itu komitmen organisasi beberapa karyawan juga masih dikatakan rendah karena minimnya kedisiplinan, rasa memiliki dan menjadi salah satu bagian penting dari perusahaan. Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyal pada organisasi dan lain-lain (Pristiwati & Sunuharyo, 2018).

Berdasarkan beberapa penjelasan logis yang telah dipaparkan di latar belakang diatas maka saya tertarik untuk membahas sebuah penelitian yang berjudul: **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Jasa Marga (Persero) Tbk Medan**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya tingkat semangat karyawan dalam bekerja dan bersaing untuk meraih posisi yang lebih tinggi.
2. Keterbatasan latar belakang karyawan yang dulunya adalah sebagai penjaga gardu tol.
3. Lebih mementingkan tugas-tugas sendiri dari pada tugas rekan lainnya.
4. Kurangnya rasa peduli terhadap sesama rekan kerja sehingga sulit untuk melakukan kegiatan tolong menolong.
5. Kurangnya partisipasi karyawan terhadap perusahaan sehingga membuat kinerja kurang bagus

6. Minimnya kemauan karyawan dalam memberikan ide atau gagasan yang dapat memajukan perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya organisasi, motivasi, kemampuan, beban kerja dll namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada Organizational citizenship behavior dan komitmen organisasi. Selain itu objek penelitian dibatasi hanya pada karyawan tetap, tidak karyawan lain (honorar dan outsourcing).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai PT Jasa Marga (Persero) Tbk Medan?
2. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai PT Jasa Marga (Persero) Tbk Medan?
3. Apakah ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai PT Jasa Marga (Persero) Tbk Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai di PT Jasa Marga (Persero) Tbk Medan.
2. Untuk mengetahui ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di PT Jasa Marga (Persero) Tbk Medan.
3. Untuk mengetahui ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di PT Jasa Marga (Persero) Tbk Medan?

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terbagi menjadi 2 jenis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber wawasan yang berkaitan dengan kinerja pegawai ataupun dapat digunakan sebagai referensi peneliti lain.

b. Bagi instansi lain

Dari penelitian ini perusahaan bisa menjadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja karyawan *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai.

b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai tujuan perusahaan PT Jasa Marga (persero) Tbk Medan.

c. Bagi pihak lain

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan serta menjadi referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik pembahasan yang sama tetapi dengan tujuan yang berbeda.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan menjadi suatu prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan segala tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan oleh manajemen perusahaan selama ia bekerja di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dimana nantinya kinerja karyawan yang akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Noor, (2013, hal. 272) kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan yang baik akan menjadi pondasi utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki kualitas pengetahuan dan keterampilan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan.

Menurut Jufrizen, (2017) kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria

yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Selama periode waktu tersebut karyawan akan berkontribusi dalam mewujudkan impian perusahaan dengan memanfaatkan segala peluang yang ada.

Sedangkan menurut Hasibuan & Silvy, (2019) kinerja disamakan dengan hasil kerja seseorang karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia. Kinerja karyawan harus terus dikembangkan dan dievaluasi sehingga produktivitas perusahaan dapat tetap stabil bahkan cenderung meningkat.

Menurut (Pulungan, 2017) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan pada kecakapan pengalaman dan keunggulan serta waktu dengan *out put* yang dihasilkan tercermin dengan baik. Prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan akan memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan sehingga akan memberikan kesejahteraan bagi semua pihak yang ikut andil dalam memajukan perusahaan.

Menurut Lina, (2014) kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Tingginya tingkat kinerja karyawan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Menurut Lesmana & Putri, (2017) kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam satu periode tertentu atau pekerjaan tertentu. Setiap karyawan mendedikasikan seluruh pengetahuan dan keterampilannya untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seseorang atau sekelompok orang yang bekerja di suatu perusahaan atau instansi pemerintah selama beberapa periode waktu tertentu dengan cara memanfaatkan peluang yang ada guna mencapai tujuan serta memajukan organisasi/perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan

1. Tujuan evaluasi kinerja

Evaluasi kinerja karyawan sangat penting dilakukan diperusahaan agar dapat menciptakan rencana-rencana baru dengan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Ada banyak tujuan evaluasi kinerja di suatu perusahaan.

Menurut Iskandar & Yuhanasyah, (2018:27); Ivancervich dkk, (2006:216); Sinaga dkk, (2020:45) tujuan dari penilaian kinerja yaitu:

- a. Memperbaiki kualitas pekerjaan
- b. Keputusan penempatan
- c. Perencanaan atau pengembangan karir
- d. Kebutuhan pelatihan
- e. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Sedangkan menurut Rismawati dkk, (2018:27-28) Abbas, (2017:42) tujuan dari evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang di embannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.
- f. Mengidentifikasi kesulitan-kesulitan yang terjadi maupun yang akan terjadi di dalam perusahaan.

2. Manfaat evaluasi kinerja karyawan

Penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan dalam suatu perusahaan untuk mengembangkan setiap individu dan meningkatkan kinerja perusahaan. Penilaian prestasi kerja ini memiliki banyak kegunaan, tidak hanya bagi individu tetapi juga bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan penilaian-penilaian terhadap seluruh kinerja karyawannya.

Menurut Dewi & Mashar, (2019:120); Fathorini dkk, (2020:31) manfaat kinerja bagi organisasi yaitu antara lain:

- a. Mengonsolidasi tujuan individu, tim dan organisasi.
- b. Sebagai sarana dalam perbaikan kinerja dan sarana dalam peningkatan komitmen.
- c. Memperbaiki sistem dalam pelatihan dan pengembangan karir
- d. Dapat meningkatkan pelatihan dan pengembangan yang berlanjut
- e. sebagai basis perencanaan karir
- f. sebagai alat untuk menjadikan pekerja terampil agar menetap dalam organisasinya.
- g. dapat mendukung peningkatan mutu total maupun pelayanan.
- h. Mendukung perubahan iklim dan budaya kerja yang lebih baik.

Sedangkan menurut Arianty dkk, (2016:147-148); Rai, (2010:17-18); Sinaga dkk, (2020:45) adapun manfaat penilaian kinerja adalah:

- a. Perbaikan kinerja
Penilaian kinerja bermanfaat bagi seluruh karyawan dalam kegiatan untuk meningkatkan serta memperbaiki kinerja karyawan.
- b. Posisi tawar menawar,
Memungkinkan perusahaan melakukan negosiasi yang objektif dengan serikat buruh atau dengan karyawan nya.
- c. Keputusan penempatan,
Penilaian kinerja tentunya akan membantu untuk promosi, penempatan, perpindahan dan penurunan jabatan berdasarkan hasil kerjanya.

d. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja dapat membantu perusahaan dalam menentukan kompensasi, baik kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial.

e. Pelatihan dan pengembangan

Kinerja karyawan yang tidak baik mengindikasikan adanya kebutuhan untuk pelatihan.

f. Perencanaan dan pengembangan karir

Penilaian kinerja dapat dipakai sebagai panduan dalam penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dan kepentingan perusahaan.

g. Evaluasi proses staffing

Mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

h. Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya

Mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam menempatkan setiap karyawan.

i. Ketidakakuratan informasi

Informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutment, pelatihan, dan pengambilan keputusan tidak sesuai.

j. Kesalahan dalam merancang pekerjaan

Penilaian kinerja dapat melihat kembali kesalahan-kesalahan yang pernah terjadi.

k. Kesempatan kerja yang adil

Dapat memastikan keputusan penempatan internal untuk setiap karyawannya.

l. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal

Dapat membantu mengatasi masalah-masalah eksternal perusahaan seperti keluarga, keuangan, kesehatan dan lain-lain.

m. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja

Terdiri dari kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan dan memiliki ukuran kriteria.

n. Umpan balik ke sumber daya manusia

Tergantung kepada seberapa baik departemen sumber daya manusia melaksanakan tugasnya dalam menempatkan karyawan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Pada dasarnya tinggi rendahnya kinerja karyawan di setiap perusahaan berbeda-beda tergantung kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Individu melakukan kegiatan berdasarkan kemampuannya dalam bekerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor.

Menurut Sahir dkk, (2020:21); Octavia, (2019:34); (Hutahayan, 2019:23) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel personal lainnya.

2. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sedangkan menurut Sulaksono, (2019:103); Mahardin Shaleh, (2018:4)

kinerja secara umum dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian latar belakang demografi, pendidikan.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur, *job design*, kepemimpinan.

Sedangkan menurut Menurut Mangkunegara, (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Faktor kemampuan yang dimaksud disini adalah kemampuan individu yang berupa ilmu pengetahuan (IQ) dalam menyelesaikan tuntutan tugas dan tanggung jawab.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Faktor motivasi yang dimaksud disini adalah kemampuan pimpinan dalam memberikan semangat kepada seluruh karyawannya agar terus memberikan kinerja terbaiknya semaksimal mungkin demi kelancaran kegiatan perusahaan.

2.1.1.4 Indikator kinerja karyawan

Kinerja karyawan menentukan hasil evaluasi kinerja yang baik serta tercapainya sasaran organisasi. Kinerja perusahaan yang tinggi didukung oleh kinerja setiap karyawan yang ahli dan kompeten didalamnya. Kinerja karyawan diukur oleh beberapa indikator penting. Menurut Sunyoto, (2012:22); Fattah, (2017:24); Sisca dkk, (2020:106) indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Mutu kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

2. Kualitas kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.

3. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai.

4. Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

5. Sikap

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal

ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja.

Menurut Sahir dkk, (2020:21) ada lima hal yang dapat dijadikan indikator kinerja pegawai antara lain:

1. Kualitas, Yakni berkaitan dengan kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.
2. Kuantitas, Yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang jumlah unit atau jumlah lingkaran aktivitas.
3. Ketepatan waktu, Sesuai dengan standar yang diciptakan organisasi pelaksanaan kerja dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.
4. Kehadiran, Yaitu jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja organisasi.
5. Yakni berkaitan dengan kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Hasim, (2019:54) untuk mengukur kinerja dari pegawai atau aparatur , indikator yang digunakan yaitu:

1. *Quantity of work*

Yaitu jumlah kerja yang dihasilkan oleh karyawan selama periode waktu tertentu dengan memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang ada di dalam perusahaan.

2. *Quality of work*

Keseluruhan kualitas dari hasil kerja yang didapat oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya guna memajukan perusahaan.

3. *Dependability*

Yakni dapat diandalkan dalam bentuk kedisiplinan (tepat waktu), menghargai dan mentaati *deadlines* yang diberikan oleh perusahaan sehingga kegiatan perusahaan diselesaikan secara efektif dan efisien.

4. *Initiative*

Memberikan ide-ide baru untuk mengembangkan strategi perusahaan ataupun dalam menyelesaikan masalah yang timbul selama melakukan pekerjaan.

5. *Adaptability*

Adalah kemampuan menyesuaikan diri dengan keadaan yang berubah-ubah baik itu lingkungan kerja, tim kerja, maupun tugas-tugas baru.

6. *Cooperation*

Kemampuan bekerjasama antar setiap individu di dalam perusahaan sehingga perusahaan dapat terus bertahan meskipun mendapat guncangan dari berbagai pihak.

2.1.2 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.1.2.1 *Pengertian Organizational citizenship Behavior (OCB)*

Setiap karyawan memiliki tingkat (OCB) yang berbeda-beda, semakin tinggi OCB yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula loyalitas dan tanggungjawabnya terhadap kemajuan perusahaan. Tidak semua karyawan memiliki OCB terhadap perusahaan, kebanyakan karyawan justru cenderung egois dan terbebani dengan tugas dan tanggung jawab mereka sendiri.

Menurut Widyarini, (2009:83) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku ditempat kerja yang melampaui persyaratan kerja atau melampaui panggilan tugas. OCB ini tidak ditetapkan secara formal oleh pihak perusahaan tetapi adanya OCB setiap karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja perusahaan.

Menurut Budihardjo dkk, (2011:214) OCB adalah suatu perilaku sukarela individu dan tidak berkaitan dengan sistem pengimbalan namun berkontribusi pada efektivitas organisasi. OCB ini muncul atas keinginan dan kesukarelaan individu dalam melakukan tugas-tugas diluar tanggung jawab mereka di dalam perusahaan.

Adapun menurut Pristiwati & Sunuharyo, (2018) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB tidak terbentuk dalam imbalan uang maupun prestasi kerja tetapi lebih mangarah kepada perilaku sosial dalam bekerja dengan sesama kolega. Oleh karena itu meskipun tidak dituntut oleh perusahaan agar memiliki OCB yang baik tetapi keberadaan OCB ini sendiri sangat dibutuhkan oleh semua pihak.

Menurut Lubis, (2015) OCB adalah perilaku karyawan yang bersedia bekerja melebihi peran atau tugas yang diwajibkan dan tidak secara langsung diakui oleh sistem *reward*. OCB ini muncul atas kemauan individu sendiri dalam membantu sesama maupun mengerjakan tugas-tugas perusahaan tanpa adanya perintah langsung oleh atasan.

Menurut Ramadhan dkk, (2018) *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB yaitu perilaku individu yang terdiskresi, secara tidak langsung atau eksplisit diakui dengan sistem reward dan agregat untuk meningkatkan fungsi efektif dan efisien sebuah organisasi. Maksud diskresi disini yaitu perilaku atau tindakan yang dilakukan individu diluar dari konteks *job description* yang disetujui di awal perjanjian kerja. Karyawan yang memiliki OCB yang tinggi selalu merasa siap siaga menerima tugas-tugas yang akan diberikan oleh pimpinan mereka dan selalu sukarela dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Sedangkan menurut Nahrisah & Imelda, (2019) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya. Umumnya individu yang memiliki OCB yang tinggi akan lebih berkontribusi positif dari apa yang diharapkan perusahaan. Individu-individu yang memiliki perilaku sosial seperti ini sangat sulit didapatkan oleh perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah suatu perilaku sukarela dimana seorang karyawan membantu melakukan tugas-tugas diluar tanggung jawab mereka untuk kepentingan perusahaan tanpa ada kaitannya dengan imbalan yang akan diberikan oleh perusahaan guna memajukan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

OCB diperlukan oleh perusahaan agar menimbulkan suasana yang lebih harmonis antar kolega dengan sikap tolong menolong yang tinggi.

Karyawan akan lebih saling menghargai ketika mereka merasa dihargai oleh sesama.

Menurut Diana, (2012); Astuti dkk, (2019:31) beberapa manfaat OCB bagi karyawan adalah sebagai berikut:

1. meningkatkan produktivitas rekan kerja
2. meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
3. menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
4. membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
5. menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
6. meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
7. meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
8. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

Sedangkan menurut Organ dkk, (2006:199) manfaat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* didalam perusahaan/organisasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan sosial dan psikologis lingkungan yang dapat mendukung kinerja tugas di dalam perusahaan.

2. Meningkatkan efisiensi organisasi melalui keterkaitannya dengan efisiensi operasi, kepuasan pelanggan, kinerja keuangan dan pertumbuhan pendapatan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB

Menurut Hutahayan dkk, (2019:52); Wirawan, (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional

Dapat mendorong bawahan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik serta membangkitkan semangat bekerja setiap anggotanya.

2. Budaya organizational

Menjadi suatu sistem yang dipatuhi bersama dengan karakteristik yang menjadi acuan organisasi.

3. Imbalan

Semakin besar imbalan yang diterima oleh karyawan memungkinkan karyawan tersebut lebih mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya selama bekerja.

4. Komitmen organizational

Ketika seseorang telah memihak kepada suatu organisasi, maka keinginannya untuk terus mempertahankan posisi dan status keanggotaannya juga akan tinggi karena individu tersebut telah yakin akan tujuan organisasi tersebut.

Menurut Diana, (2012); Prihatsanti & Dewi, (2010); Sena, (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja

Karyawan yang merasa puas akan memberikan sesuatu kembali kepada organisasi yang telah memperlakukannya dengan baik sehingga tercipta hubungan yang baik antar organisasi dan karyawan.

2. Komitmen organisasi

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan merasa bahagia menjadi bagian dari organisasi dan akan terus mempertahankan posisinya.

3. Keterlibatan kerja

Pada keterlibatan kerja terdapat penilaian subjektif seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

4. Motivasi

Motivasi yang terus menerus didapatkan oleh karyawan akan memicu semangatnya dalam melakukan semua kegiatan operasional perusahaan.

5. Dukungan kepemimpinan

Dukungan yang diberikan oleh pemimpin akan dapat menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, serta mempunyai keinginan untuk membantu sesama rekan dan akan lebih kooperatif.

Sedangkan menurut Marchelle dkk, (2013) faktor faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebagai berikut:

1. Budaya dan iklim organisasi

Seorang karyawan akan melakukan OCB ketika mereka merasa puas akan pekerjaan mereka serta rasa cinta dan yakin akan organisasi tempat individu tersebut bekerja.

2. Kepribadian dan suasana hati

Pada dasarnya suasana hati (*mood*) seseorang yang senang akan berdampak pada perilaku individu tersebut, mereka mungkin dapat melakukan tindakan-tindakan yang membantu pekerjaan orang lain.

3. Persepsi terhadap dukungan organisasional

Seseorang akan memberikan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya apabila telah merasa mendapatkan dukungan oleh organisasi.

4. Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan

Kualitas interaksi antara atasan-bawahan yang baik akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi sehingga berdampak baik bagi perusahaan.

5. Masa kerja

Semakin lama seseorang bekerja di suatu perusahaan maka semakin kuat kedekatan dan keterikatan seseorang dengan perusahaan tersebut.

6. Jenis kelamin

Umumnya karyawan yang suka membantu orang lain dan peduli akan sesama lebih dominan dimiliki oleh wanita.

2.1.2.4 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Lubis, (2015); Diana, (2012); Suzana, (2017) indikator OCB yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah sebagai berikut;

1. *Sportmanship* (sikap sportif)

Yakni sikap jujur dan adil dalam bekerja sama dan menjalankan tugas yang dimiliki seseorang sehingga dapat meningkatkan OCB seseorang.

2. *Civic vertue* (moral kemasyarakatan)

Yakni perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan

3. *Conscientiousness*

Conscientiosness seseorang yang tinggi memiliki kesungguhan hati dan keyakinan yang tinggi dalam mencapai tujuan

4. *Altruism*

Orang yang memiliki altruism yang tinggi cenderung mendahulukan kepentingan orang lain dari pada kepentingan diri sendiri dan biasanya mereka akan suka membantu orang lain.

Menurut Sambung, (2011); menyatakan bahwa indikator OCB yaitu sebagai berikut:

1. *Altruism*

Yaitu kemampuan seseorang dalam membantu orang lain dengan sukarela serta mendahulukan kepentingan orang lain dalam beraktivitas.

2. *Courtesy*

Yakni adab atau sopan santun kepada sesama yang dimiliki oleh seseorang dengan cara menghormati dan menghargai dalam menghadapi orang lain.

3. *Peacekeeping*

Yaitu kemampuan seseorang membawa diri dalam menjaga hubungan baik antar sesama di dalam suatu perusahaan agar lebih dekat satu sama lain.

4. *Cheerleading*

Yaitu kemampuan seseorang dalam mancairkan suasana supaya lebih santai ketika sedang berinteraksi dengan sesama.

Sedangkan menurut Podsakoff dkk, (2000); Sahertian, (2010) indikator *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut:

1. *Helping behavior*

Yaitu kebiasaan seorang individu dalam menolong sesama dan sering menawarkan bantuan kepada rekan kerjanya.

2. *Sportsmanship*

Yaitu sikap jujur dan adil yang dimiliki oleh seorang individu dalam melakukan segala kegiatan di dalam perusahaan.

3. *Organizational loyalty*

Yaitu kesetiaan individu terhadap perusahaan dimana individu tersebut akan mempertahankan posisinya untuk menjadi bagian dari perusahaan tersebut serta mampu mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi.

4. *Organizational compliance*

Yaitu sifat kerelaan yang dimiliki oleh individu dalam menerima segala keputusan yang diberikan oleh atasan dan bersedia ditugaskan dimanapun untuk kepentingan perusahaan.

5. *Individual initiative*

Yaitu kemampuan individu memberikan ide dan inisiatifnya dalam melakukan kegiatan perusahaan maupun dalam menyelesaikan masalah yang terjadi.

6. *Civic virtue*

Yaitu kemampuan individu dalam mematuhi segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

7. *Self-development*

Yaitu kemampuan individu dalam mengembangkan dirinya di dalam perusahaan dan menguasai lebih dari satu bidang untuk menunjang efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang akan meningkatkan hasil kerjanya.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Adhan dkk, (2020) komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan, serta tujuan yang ingin dicapai bersama di masa yang akan datang. Komitmen dapat tercipta jika individu dan organisasi saling mengerti dan memahami hak dan kewajibannya karena tujuan organisasi dapat dicapai dengan kolaborasi yang baik antara seluruh individu dan organisasi.

Menurut Imran dkk, (2014) komitmen organisasional dari karyawan merupakan kekuatan yang diyakini mengikat seseorang untuk bersedia melakukan tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target. Komitmen organisasi ini dapat diidentifikasi sebagai ikatan antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan tersebut ingin ikut berpartisipasi untuk menjadi bagian dari organisasi.

Menurut Kristine, (2017) komitmen organisasi adalah sikap individu yang merefleksikan loyalitas pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Ketika seorang individu telah mencintai pekerjaannya maka keinginan individu untuk

keluar dari organisasi juga menurun, hal ini terjadi karena ia telah merasa organisasi tempat ia bekerja adalah bagian dari hidupnya dan ia akan selalu mempertahankan posisinya di organisasi tersebut.

Menurut Wijaya, (2015) komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen individu yang tinggi terhadap organisasi akan memberikan dampak positif bagi kemajuan organisasi, semakin tinggi komitmen individu maka semakin besar kontribusinya terhadap organisasi.

Menurut Yusuf & Syaif, (2018:66) komitmen organisasi merupakan tingkat sampai dimana seorang pegawai meyakini dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Individu yang berkomitmen pada organisasi biasanya memiliki kebiasaan-kebiasaan positif dan dapat diandalkan, mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk tinggal lebih lama di organisasi,

Sedangkan menurut Busro, (2018:86) komitmen organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas. Bekerja dengan komitmen yang tinggi cenderung terlihat senang hati dan suka membantu sesama dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyal individu terhadap perusahaan untuk menjadi salah satu bagian perusahaan,

dengan mencurahkan segala upayanya dalam memajukan perusahaan dan berkeinginan untuk tinggal lebih lama di perusahaan tersebut.

2.1.3.2 Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Sapitri, (2016) ada beberapa hal yang menjadi manfaat komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Turnover

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi maka keinginannya untuk mengundurkan diri atau meninggalkan organisasi akan rendah, begitu pula sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen yang rendah maka akan dengan mudah memiliki niat untuk mengundurkan diri atau keluar dari organisasi.

2. Ketidakhadiran/tingkat absensi

Komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan, mereka yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan sikap negative terhadap absensi atau ketidakhadiran, mereka selalu mengusahakan untu selalu hadir ditempat kerja.

3. Kinerja karyawan

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan cenderung melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya di organisasi tersebut.

Sedangkan menurut D'Souza, (2010:155) beberapa manfaat komitmen organisasi diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Perduli terhadap tujuan perusahaan

Individu akan bersedia mengerahkan upaya ekstra mereka untuk meningkatkan kinerja mereka di dalam perusahaan.

2. Sangat antusias memberikan gagasan

Individu yang memiliki antusias yang tinggi terhadap perusahaan akan selalu memberikan ide-ide kreatif tentang bagaimana membuat sistem menjadi lebih baik.

3. Tidak akan berhenti dari pekerjaan

Tingkat pergantian pegawai dan kecenderungan membolos akan menurun secara drastis apabila individu tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

4. Bahagia dengan pekerjaan mereka

Mereka akan menyukai tugas mereka dan selalu bersemangat ketika bekerja sehingga suasana kerja di dalam ruangan perusahaan akan lebih hangat dan nyaman.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah, (2010:163); Utaminingsih, (2014:163); Qurtubi, (2020:170) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. faktor personal

Misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.

2. Karakteristik pekerjaan

Misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.

3. Karakteristik struktur

Misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Menurut Porter dkk, (2011); Harsoyo dkk, 2006:107) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu

Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan selalu mempertahankan posisinya di organisasi tersebut karena ia tidak rela jika harus keluar dari organisasi yang menjadi kepercayaannya.

2. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi

Individu yang berkomitmen terhadap organisasi akan memberikan kontribusi positifnya untuk memajukan organisasi kebanggaannya dan berusaha untuk melampaui target yang ditetapkan oleh organisasi tempatnya bekerja.

3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Individu yang memiliki kepercayaan tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja akan selalu melakukan yang terbaik untuk memajukan organisasinya, ia akan menganggap organisasi itu miliknya sendiri dan akan selalu memberikan yang terbaik. Ia juga akan menerima segala aturan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan di organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Darmadi, (2018:209) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Investasi

Individu yang memiliki investasi jangka panjang terhadap perusahaan akan lebih mengutamakan tujuan perusahaan daripada tujuan pribadi karena merasa pencapaian tujuan perusahaan akan lebih menguntungkan.

2. Mobilitas kerja

Kesediaan tenaga kerja dalam menerima peralihan pekerjaan akan sangat membantu individu dalam mengembangkan karir untuk menguasai lebih dari satu pekerjaan.

3. Hubungan sosial

Semakin baik hubungan sosial yang tercipta diantara karyawan maupun atasan maka semakin nyaman dan cinta individu dengan perusahaan, individu yang memiliki hubungan sosial yang kurang baik cenderung akan merasa asing dan tidak nyaman dengan pekerjaannya.

2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mahardin Shaleh, (2018:51); Busro, (2018:86) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu sebagai berikut:

1. Adanya kemauan karyawan

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki kemauan yang tinggi dalam menjalankan segala kegiatan operasional perusahaan.

2. Adanya kesetiaan karyawan

Semakin tinggi komitmen individu terhadap suatu organisasi maka tingkat kesetiaan individu tersebut juga akan meningkat, karena ia telah merasa memiliki organisasi tersebut dan menjadi salah satu bagian dari organisasi.

3. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi.

Organisasi yang besar akan memiliki nilai tambah dimata individu itu sendiri, individu akan merasa bangga karna telah menjadi satu kesatuan dengan organisasi.

Menurut Nadapdap, (2017); Kristine, (2017) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. rasa memiliki dan rasa bangga

individu yang berkomitmen terhadap perusahaannya akan selalu merasa bangga dengan pencapaian dan status keanggotaannya di perusahaan tersebut, rasa sukanya terhadap perusahaan tersebut akan terus memotivasinya untuk selalu melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

2. menjaga aset perusahaan

individu yang telah merasa nyaman dan cocok terhadap suatu perusahaan akan selalu menjaga asset-asset berharga milik perusahaan agar tidak bocor ke pihak-pihak yang tidak bersangkutan.

3. aktif penyelesaian pekerjaan dan aktif dalam kegiatan

Semakin tinggi komitmen individu terhadap perusahaan maka semakin aktif ia dalam melakukan segala kegiatan di dalam perusahaan, individu tersebut akan terus berperan aktif guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

4. aktif dalam membantu rekan kerja

individu akan dengan sukarela membantu sesama rekan jika ia telah merasa nyaman akan semua lingkungan perusahaan tempatnya bekerja, baik itu rekan, atasan, pekerjaan, maupun fasilitas.

5. loyalitas dan dedikasi

individu akan terus mempertahankan posisinya di dalam suatu perusahaan apabila ia telah merasa yakin akan perusahaan tersebut, ia akan terus mendedikasikan waktunya demi kemajuan perusahaan.

6. semangat tinggi dan bersedia bekerja

individu yang memiliki komitmen yang tinggi akan selalu menghadapi tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh semangat dan ia akan selalu bersedia ditugaskan dimanapun.

Sedangkan menurut Mukhtar dkk, (2016:55) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian visi pribadi dengan institusi

Ketika karyawan memiliki visi yang sejalan dengan organisasi maka akan mendukung keduanya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh masing-masing pihak yang bersangkutan.

2. Berpartisipasi aktif pada institusi

Individu yang berkomitmen tidak hanya ikut-ikutan saja dalam segala kegiatan organisasi, tapi juga mampu berperan aktif memberikan ide-ide dan gagasan bagi kemajuan perusahaan.

3. Merasakan kenyamanan berada dalam institusi

Ketika individu telah merasa nyaman dengan pekerjaannya maka ia akan sulit untuk meninggalkan pekerjaannya.

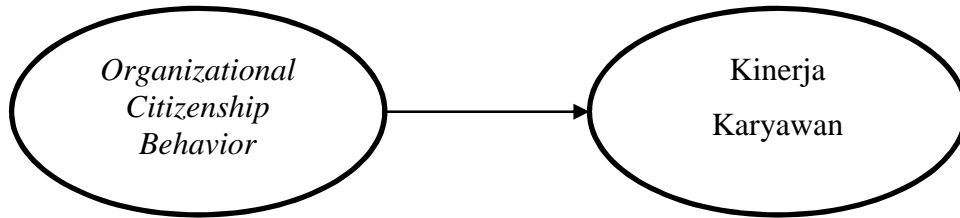
2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Putu dkk, (2016) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini berarti bahwa perilaku diluar konteks job deskripsi tersebut dapat mencerminkan tingginya tingkat hubungan antar karyawan. OCB juga dapat mempererat hubungan antar karyawan karena saling bahu membahu dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Dengan adanya OCB yang tinggi maka akan membantu meringankan beban karyawan yang kesusahan dan mampu membawa perusahaan dalam memaksimalkan kegiatan operasionalnya. OCB sangat dibutuhkan oleh organisasi/perusahaan meskipun tidak menjadi tuntutan dalam job deskripsi, dengan begitu karyawan yang memiliki OCB yang tinggi harus dipertahankan karena mereka memiliki nilai tambah yang secara sukarela mau melakukan tugas diluar konteks tugas dan tanggung jawabnya, karyawan yang memiliki OCB seperti ini sangat sulit didapatkan karena OCB jarang dimiliki oleh kebanyakan karyawan pada umumnya.

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen dkk, 2020); (Sakti dkk, 2020); (Suzana, 2017) dan (Lubis, 2015) organisasi yang

memiliki karyawan dengan OCB yang baik maka kinerja organisasi tersebut akan lebih baik dari organisasi lainnya.



Gambar 2.1 Pengaruh OCB Terhadap Kinerja Karyawan

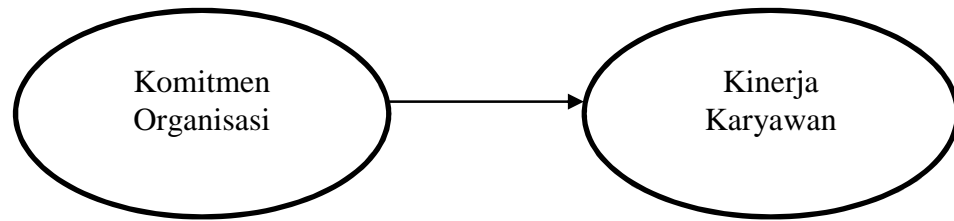
2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ticoalu, (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasinya maka semakin sulit baginya untuk keluar dari organisasi tersebut, mereka yang berkomitmen tinggi akan merasa telah menjadi satu kesatuan dengan organisasi dan akan terus mempertahankan posisinya di organisasi tersebut.

Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi maka akan mudah bagi perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan, hal ini berbanding lurus dengan totalitas kemampuan berpikir dan peran aktif dalam menyelesaikan beban tugas dan masalah pekerjaan yang muncul. Oleh sebab itu hal ini akan membuat orang yang memiliki komitmen tinggi menjadi lebih dihargai dan diinginkan oleh berbagai pihak.

Adapun teori atau penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian oleh (Jufrizen dkk, 2018); (Faustyna, 2014); (Jufrizen dkk, 2017); (Adhan dkk, 2020) dengan komitmen organisasi yang baik maka karyawan akan selalu

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara cepat, sistematis dan efisien sehingga karyawan akan lebih produktif.



Gambar 2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

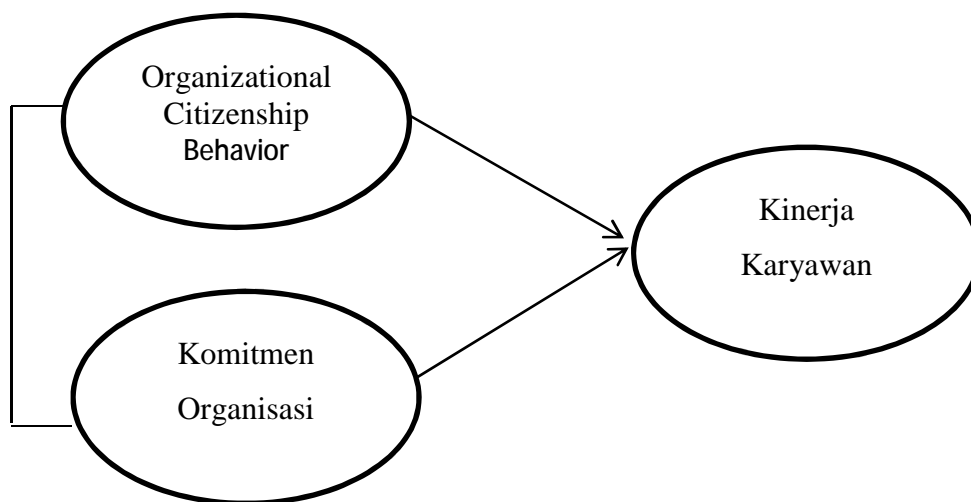
2.2.3 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) diduga memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, (2014); Sahertian, (2010); Marchelle dkk, (2013) yang menyatakan bahwa Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan menjadi pondasi utama dalam memaksimalkan kinerja perusahaan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan selalu berusaha memaksimalkan kinerja karyawannya dalam menjalankan setiap kegiatan operasional perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu perilaku alamiah seseorang dimana secara sukarela membantu pekerjaan orang lain diluar *job description* dari perusahaan. Hal ini dilakukan dengan senang hati tanpa mengharapkan imbalan dari pihak manapun. Semakin tinggi OCB yang dimiliki

oleh seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya di perusahaan sehingga target perusahaan akan tercapai secara optimal.

Komitmen Organisasi merupakan sikap individu dimana ia akan selalu mengerahkan yang terbaik untuk organisasi tempatnya bekerja karena ia merasa telah menjadi bagian dari organisasi tersebut, hal ini dilakukan sebagai salah satu bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasi. Orang yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan segala sesuatu dengan lebih optimal dibanding orang yang memiliki komitmen rendah. Oleh sebab itu organisasi harus mengutamakan dan mensejahterakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadapnya yang akan sangat membantu dalam mencapai target-target organisasi/perusahaan. Semakin tinggi komitmen individu terhadap organisasi maka semakin loyal dan maksimal kinerjanya di dalam organisasi tersebut.



Gambar 2.3 Pengaruh OCB dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Secara umum hipotesis adalah dugaan sementara yang dimiliki oleh peneliti yang belum terbukti kebenarannya karena masih bersifat praduga.

Menurut Mufarrikoh, (2020:71) hipotesis adalah pernyataan mengenai satu atau lebih populasi yang perlu dibuktikan keabsahannya melalui prosedur pengujian hipotesis. Perlu dibuktikan keabsahannya karena jawaban yang diberikan baru didasarkan oleh teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada bukti-bukti empiris yang diperoleh melalui proses pengumpulan data. Hasil pengujian hipotesis hanya memiliki dua kemungkinan yaitu menerima hipotesis atau menolak suatu hipotesis.

Berdasarkan kajian yang terdapat pada teoritis batasan masalah dan kerangka konseptual, Dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga (persero) Tbk Medan.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan PT Jasa Marga (persero) Tbk Medan.
3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga (persero) Tbk Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution dkk, 2020). Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan *kuantitatif* dan *asosiatif*. Dimana dilihat dari jenis datanya penelitian mengkaji sesuatu tidak mendalam atau permukaan saja, dengan memerlukan waktu yang relatif lebih singkat. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:9).

Penelitian assosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:57). Dalam penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam sebuah penelitian akan menjelaskan secara ringkas dan jelas tentang suatu variable yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional ada 3 variabel yaitu sebagai berikut:

3.2.1 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang diperoleh berupa kualitas dan kuantitas yang didapatkan oleh karyawan dalam menyelesaikan

tugas dan kewajibannya selama periode waktu tertentu di dalam perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 3. 1
Variabel Indikator Kinerja

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan	<i>Quantity of work</i>
	<i>Quality of work</i>
	<i>Dependability</i>
	<i>Initiative</i>
	<i>Adaptability</i>
	<i>Cooperation</i>

Sumber : Hasim, (2019, hal. 54); Sahir dkk, (2020:21)

3.2.2 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh seorang individu dalam melakukan pekerjaan diluar *job description* dan tidak berhubungan dengan imbalan yang diterimanya.

Tabel 3. 2
Variabel Indikator OCB

Variabel	Indikator
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Sportmanship</i>
	<i>Civic virtue</i>
	<i>Cheerleading</i>
	<i>Peacekeeping</i>

Sumber : Lubis, (2015:75-84); Sambung, (2011)

3.2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap loyal individu terhadap perusahaan untuk menjadi salah satu bagian perusahaan, dengan mencurahkan segala upayanya dalam memajukan perusahaan dan berkeinginan untuk tinggal lebih lama di perusahaan tersebut.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Jasa Marga (Persero) Tbk kota medan provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 140 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Untuk lebih jelasnya populasi penelitian dapat dirincikan melalui tabel daftar pegawai PT Jasa Marga (Persero) Tbk kota Medan Provinsi Sumatera Utara di bawah ini:

Tabel 3.5
Daftar pegawai PT Jasa Marga

No	Departement	Jumlah Pegawai
1	Operation management	49
2	Maintenance management	20
3	Finance and business management	23
4	Human capital and general affair departement	18
5	Marketing and communication departement	30
	Total pegawai	140

Sumber: PT Jasa Marga (Persero) Tbk Medan

3.4.2 Sampel penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Jumlah populasi penelitian ini adalah 140 orang. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai

responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Sumber: Zein, (2020:12)

Keterangan :

n : Sampel

N : Jumlah populasi

e : Perkiraan tingkat kesalahan

Perhitungan rumus Slovin:

$$\begin{aligned} n &= \frac{140}{1 + (140 (0.05)^2)} \\ &= \frac{140}{1 + (140 (0.0025))} \\ &= \frac{140}{1,35} \\ &= 104 \text{ Sampel} \end{aligned}$$

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dilakukan dalam melakukan penelitian karena data-data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang sedang diteliti ataupun untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memperoleh data-data yang lengkap maka peneliti menggunakan cara:

3.5.1 Wawancara (*interview*)

Untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian ini maka peneliti melakukan tanya jawab singkat dengan pegawai

PT Jasa Marga (persero) TBK Cabang Belmera bagian Sumber Daya Manusia (SDM) agar memberikan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Peneliti melakukan studi dokumentasi untuk mengumpulkan data perusahaan seperti jumlah pegawai dan departemen perusahaan.

3.5.3 Angket (*Questioner*)

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket ini dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan maupun pernyataan secara tertulis kepada *respondens* agar menjawab pertanyaan maupun pernyataan tersebut. Angket ini ditujukan kepada pegawai PT Jasa Marga (persero) TBK untuk mendapatkan jawaban berupa skala likert dimana setiap pertanyaan memiliki 5 opsi yaitu :

Gambar 3.6
Pengukuran Skala Likert

Item	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Untuk menguji apakah data yang digunakan untuk menghasilkan data yang akurat, maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur substansi atau fenomena yang sesungguhnya secara benar dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total item (Mursyid dkk, 2019:67). Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x - (\sum x)^2\} \{n \sum y - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Mursyid dkk, (2019:67)

Dimana :

r_{xy} : koefisien korelasi product momen

n : jumlah pengamatan

$\sum x$: jumlah dari pengamatan nilai X

$\sum y$: jumlah dari pengamatan nilai Y

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur fenomena atau respon secara konsisten, artinya kuesioner yang dijawab oleh responden menghasilkan jawaban yang sama (Mursyid dkk, 2019:67). Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber: (Mursyid dkk, (2019:67)

Dimana :

k : Jumlah item

$\sum \sigma_i^2$: jumlah varians skor total

σ_i^2 : Varians responden untuk item ke-i

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana peneliti akan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dengan rumus-rumus dibawah ini. Dalam penelitian ini, pengolahan data tidak diolah secara manual melainkan menggunakan *software* statistik SPSS.

3.6.1 Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

1. Uji normalitas

Menurut (Juliandi dkk, 2016:55) uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji normal atau tidaknya distribusi variabel dependen dan independen di dalam model regresi, asumsi normalitas ini dapat dinyatakan apabila data yang dihasilkan menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Juliandi dkk, 2016:56) uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji apakah ada korelasi yang kuat antar variabel independen di dalam model regresi, untuk mengetahui korelasi yang kuat antar variable independen dapat diketahui dengan melihat nilai faktor inflasi varian (VIP) yang tidak melebihi 4 atau 5.

3. Uji heteroskedastisitas

Menurut Juliandi dkk, (2016:56) uji heteroskedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain di dalam model regresi, jika variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain hasilnya tetap maka hal ini disebut homokedastisitas, dan apabila variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan lain hasilnya tidak tetap maka hal ini disebut heteroskedastisitas.

3.6.2 Regresi Linear Berganda

Menurut Hasanah dkk., (2020:22) analisis linear berganda adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui ikatan secara linear antara 2 maupun lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y) di dalam suatu penelitian. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Sumber: Juliandi dkk, (2016:57)

Dimana :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b_1b_2 : Besaran koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : *Organizational Citizensip Behavior*

X_2 : Komitmen Organisasi

E : Error term

3.6.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah H_0 diterima dan H_a ditolak atau H_0 ditolak dan H_a diterima (Novatiani & Mustofa, 2014).

Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus statistik t sebagai berikut:

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

Sumber : Novatiani & Mustofa, (2014)

Dimana :

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

$r =$ Besarnya Korelasi antara kedua variabel X dan Y

$n =$ Jumlah sampel

Ketentuan :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka $H_0 =$ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka $H_0 =$ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

2. Uji F (Simultan)

Uji f adalah uji yang dilakukan untuk melihat pengaruh variable-variabel independen terhadap variable dependen secara simultan (Novatiani & Mustofa, 2014): adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Sumber : Novatiani & Mustofa, (2014)

Dimana :

- Fh = Tingkat Signifikan
 R^2 = Koefisien korelasi berganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

Ketentuan :

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

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu ukuran yang digunakan untuk menunjukkan besar sumbangan dari variable penjelas terhadap variable respon, koefisien determinasi menunjukkan ragam (variasi naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X (Yusnita & Sari, 2014). Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Sumber : Yusnita & Sari, (2014)

Keterangan :

- KD = Koefisien determinasi
 R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.
 100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel OCB (X1), 9 pertanyaan untuk variabel Komitmen Organisasi (X2) dan 12 pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket diberikan kepada 104 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1

Skala Pengukuran *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1, X2, X3 yaitu variabel bebas dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak kepada 104 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.2 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Departemen

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	<i>Operation Management</i>	37	35,5%
2.	<i>Maintenance Departement</i>	14	13,5%
3	<i>Finance and Business Mangement Departmenet</i>	17	16,3
4	<i>Human Capital and General Affair Departement</i>	14	13,5%
5	<i>Marketing and Communication</i>	22	21,2%
Total		104	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden di PT. Jasa Marga Persero Tbk Medan mayoritas di operation management sebesar 35,5 % atau sebanyak 37 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	1-3 tahun	5	4,8%
2.	3-6 tahun	33	31,7%
3	6-9 tahun	66	63,5%
Total		104	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden di PT. Jasa Marga Persero Tbk Medan mayoritas sudah bekerja selama 6-9 tahun sebesar 63,5% atau sebanyak 66 orang.

4.3 Analisis Variabel Penelitian

4.3.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas OCB

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
X1.1	0,318	0,000	0,366	Valid
X1.2	0,318	0,000	0,474	Valid
X1.3	0,318	0,000	0,454	Valid
X1.4	0,318	0,000	0,359	Valid
X1.5	0,318	0,000	0,338	Valid
X1.6	0,318	0,000	0,345	Valid
X1.7	0,318	0,000	0,384	Valid
X1.8	0,318	0,000	0,331	Valid
X1.9	0,318	0,000	0,475	Valid
X1.10	0,318	0,000	0,469	Valid
X1.11	0,318	0,000	0,509	Valid
X1.12	0,318	0,000	0,362	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel OCB (X1) lebih besar dari r tabel.

Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
X2.1	0,318	0,000	0,355	Valid
X2.2	0,318	0,000	0,320	Valid
X2.3	0,318	0,000	0,321	Valid
X2.4	0,318	0,000	0,414	Valid
X2.5	0,318	0,000	0,330	Valid
X2.6	0,318	0,000	0,430	Valid
X2.7	0,318	0,000	0,344	Valid
X2.8	0,318	0,000	0,394	Valid
X2.9	0,318	0,000	0,464	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Komitmen Organisasi (X2) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
Y.1	0,318	0,000	0,392	Valid
Y.2	0,318	0,000	0,334	Valid
Y.3	0,318	0,000	0,332	Valid
Y.4	0,318	0,000	0,402	Valid
Y.5	0,318	0,000	0,518	Valid
Y.6	0,318	0,000	0,356	Valid
Y.7	0,318	0,000	0,459	Valid
Y.8	0,318	0,000	0,341	Valid
Y.9	0,318	0,000	0,408	Valid
Y.10	0,318	0,000	0,532	Valid
Y.11	0,318	0,000	0,387	Valid
Y.12	0,318	0,000	0,357	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Organizational Citizenship Bahaviour (X ₁)	12 Pertanyaan	0,648	0,60	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi (X ₂)	9 Pertanyaan	0,614	0,60	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	12 Pertanyaan	0,922	0,60	<i>Reliable</i>

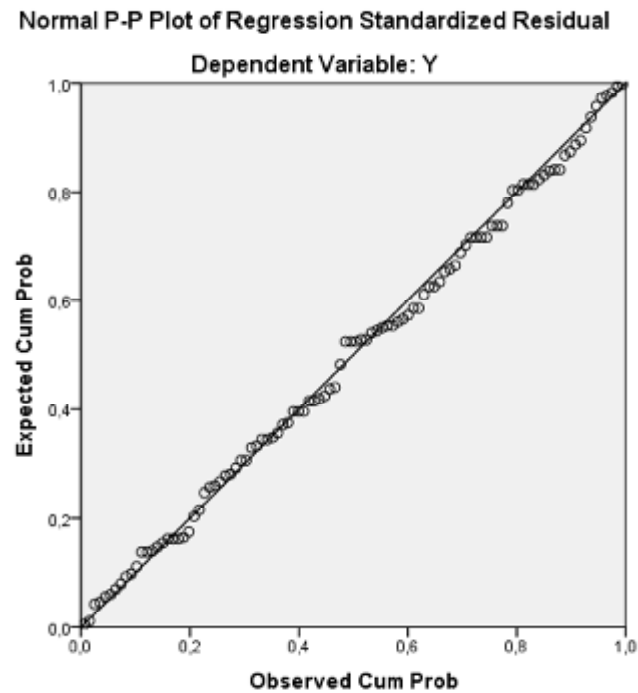
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* >0,06 maka dapat disimpulkan bahwa instrument data pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan data terdistribusi normal.

4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini dapat dilihat dengan uji analisis grafik diagonal.

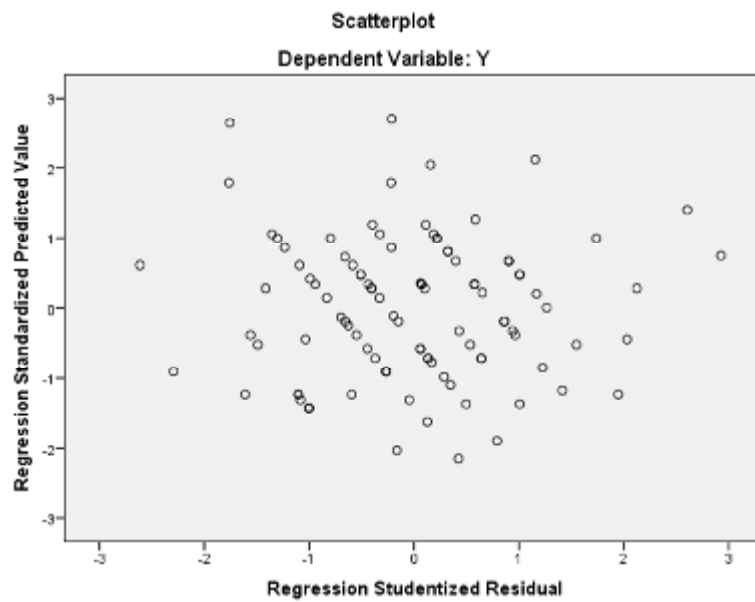


Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik diagonal

Gambar di atas tampilan grafik yang menunjukkan bahwa data sudah berdistribusi normal. Karena dapat dilihat dari grafik diagonal yang menunjukkan data mendekati garis diagonal dan merapat ke garis diagonal.

4.3.2.2 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot*.



Gambar 4.2 Hasil Grafik *Scatterplot*

Dari grafik *scatterplot* setelah transformasi data gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik telah menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya model regresi tidak lagi mengalami masalah heterokedastisitas

4.3.2.3 Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Berikut hasil dari uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,907	1,103
X2	,907	1,103

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

4.3.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel OCB dan Komitmen Organisasi dengan variabel kinerja karyawan apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,418	5,131		4,759	,000
	X1	,355	,081	,404	4,404	,000
	X2	,309	,042	,553	4,783	,012

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 24,418 + 0,335X_1 + 0,309X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Variabel OCB dan Komitmen Organisasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Koefisien OCB memberikan nilai sebesar 0,335 yang berarti bahwa semakin baik OCB maka Kinerja Karyawan semakin meningkat.
- c. Koefisien Komitmen Organisasi memberikan nilai sebesar 0,309 yang berarti bahwa semakin baik Komitmen Organisasi maka Kinerja Karyawan semakin meningkat.

4.3.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis ialah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol).

4.3.3.1 Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah atau parsial. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial:

Tabel 4.10

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,418	5,131		4,759	,000
X1	,355	,081	,404	4,404	,000
X2	,309	,042	,553	4,783	,012

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi OCB (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,404 > 3,17$ t tabel menunjukkan bahwa OCB (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan (H1) diterima.
2. Nilai signifikansi Komitmen Organisasi (X2) sebesar $0,012 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,738 > t$ tabel $3,17$ menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Maka, hipotesis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (H2) diterima.

4.3.3.2 Uji F

Pengujian statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.11

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,149	2	59,574	15,011	,000 ^b
	Residual	400,851	101	3,969		
	Total	520,000	103			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang ditunjukkan dalam tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar $15,011 > F$ tabel $3,08$ dengan nilai signifikansi $0,000$ yang nilainya lebih kecil dari $0,05$. Ini menunjukkan bahwa model regresi OCB dan Komitmen Organisasi pada penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan secara simultan (bersama-sama) dipengaruhi oleh OCB dan Komitmen Organisasi.

4.3.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini disajikan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.12
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,479 ^a	,229	,214	1,99219

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted $R^2 = 0,214$ artinya variabel OCB dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh hubungan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai *adjusted* $R^2 = 0,214$ berarti Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel OCB dan Komitmen Organisasi sebesar 21,4%, sedangkan sisanya sebesar 78,6 % dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial dinyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Persero Tbk Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen dkk, 2020); (Sakti dkk, 2020); (Suzana, 2017) dan (Lubis, 2015) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. OCB merupakan perilaku yang selalu mengutamakan kepentingan

orang lain, hal itu diekspresikan dalam tindakan-tindakan yang mengarah pada hal-hal yang bukan untuk memenuhi kepentingan pribadi, melainkan untuk mewujudkan kesejahteraan orang lain. Perilaku ini dilihat secara luas sebagai faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa memiliki komitmen normatif dan berkelanjutan yang tinggi cenderung netral untuk berkomitmen afektifnya. Hal ini akan berbeda jika karyawan memiliki komitmen afektif, karena komitmen afektif sifatnya lebih dalam dibandingkan komitmen yang lain, dengan kata lain, seseorang yang memiliki komitmen afektif merasakan adanya ikatan dengan organisasi karena hal-hal dirasakan sendiri oleh karyawan, bukan dari luar seperti halnya komitmen normative dan komitmen berkelanjutan, sehingga dorongan untuk melakukan OCB lebih besar jika seseorang memiliki komitmen afektif yang tinggi. Perilaku karyawan dengan OCB yang baik di PT Jasa Marga Persero Medan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

4.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial dinyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen dkk, 2018); (Faustyna, 2014); (Jufrizen dkk, 2017); (Adhan dkk, 2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen untuk bekerja, komitmen terhadap rekan kerja dan komitmen organisasional pada PT Jasamarga Persero Tbk Medan mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Komitmen organisasional

mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi berupaya untuk mempertahankan keanggotaannya di perusahaan. Perusahaan tentunya hanya akan mempertahankan karyawan-karyawan yang berprestasi atau mempunyai kinerja seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan yang ingin tetap berada di perusahaan akan berupaya untuk dapat mencapai prestasi yang diinginkan oleh perusahaan yang pada akhirnya berdampak pada baiknya kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara simultan maka dinyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, (2014); Sahertian, (2010); Marchelle dkk, (2013) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perlunya perilaku karyawan dengan *Organizational citizenship behavior* yang baik serta menunjukkan komitmen yang tinggi untuk mempertahankan status keanggotaan pada perusahaan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Medan. Perusahaan tentunya sangat membutuhkan karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* dan komitmen yang tinggi, sebab semakin tinggi *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya di perusahaan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan di PT Jasamarga Persero Tbk Medan untuk mengetahui pengaruh OCB dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasamarga Persero Tbk Medan
2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasamarga Persero Tbk Medan
3. Secara simlutan, Kinerja Karyawan di PT Jasamarga Persero Tbk Medan sama dipengaruhi oleh OCB dan Komitmen Organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat digunakan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakannya dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Jasa Marga (Persero) Tbk Medan, perusahaan perlu memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhinya. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan memperbaiki kebiasaan/perilaku karyawan dalam bekerja.

2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diharapkan manajemen memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhinya diluar OCB dan Komitmen Organisasi perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun pada penelitian memiliki keterbatasan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang berjumlah 104 orang kiranya belum cukup untuk mengukur kinerja karyawan secara menyeluruh.
2. Keterbatasan variabel yang diteliti menggunakan dua variabel independen maka dapat menambahkan variabel lainnya untuk mengukur kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (pertama). PT Elex Media Komputindo.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Arianty, N., Rahmad, B., Lubis, A. A., & Yudi, S. (2016). *Manajermen Sumber Daya Manusia* (ke-1). Perdana Publishing.
- Astuti, E. S., Raharjo, K., & Hamid, D. (2019). *Praktik Kepemimpinan Transformasional Di Bumn (Kajian Empiris Karyawan Pt Barata Indonesia (Persero)* (A. D. Nabila (ed.); Pertama). Deepublish Publisher.
- Budihardjo, A., Kristamuljana, S., Sidik, I., Simandjuntak, D., Soehadi, A., & Wintoro, D. (2011). *Pijar-Pijar Manajemen Bisnis Indonesia* (E. Yulianto & T. B. Marsudi (eds.); Ke-1). Publishing, Prasetya Mulya.
- Busro, M. (2018a). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Riefmanto (ed.); Pertama). PrenadaMedia Group.
- Busro, M. (2018b). *Teori-teori Mnajemen Sumber Daya Manusia* (Riefmanto (ed.); Pertama). Prenada Media Group.
- D'Souza, A. (2010). *Ennoble, Enable, Empower Kepemimpinan Yesus Sang Almasih*. Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Darmadi, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi* (Pertama). Deepublish.
- Dewi, K. I., & Mashar, A. (2019). *Nilai-Nilai Etik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja* (K. I. Dewi & O. Agustin (eds.); ke-1). Gre Publishing.
- Diana, I. N. (2012). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam. *Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(2), 141–148. <https://doi.org/10.1074/jbc.273.13.7547>
- Fathorini, A., Nuraini, N., & Riza, N. (2020). *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja* (A. R. Maulana (ed.); Pertama). Kreatif Industri Nusantara.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai* (R. Wardarita (ed.); Pertama). Penerbit Elmatara.

- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 49–63.
- Fitriastuti, T. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(2), 103–114.
- Harsoyo, H., Rubiyanto, R., Purbocahyono, D., Suryani, S., Astuti, W. R., Mudayen, M., & Darmawan, I. (2006). *Ideologi Koperasi Menatap Masa Depan (Pertama)*. Pustaka Widyatama.
- Hasanah, M., Harani, N. H., & Noviana, R. (2020). *Implementasi Barcode Dan Algoritma Linear Untuk Memprediksi Data Persediaan Barang* (R. M. Awangga (ed.); Pertama). Kreatif Industri Nusantara.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2, 134–147.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor*. Cv Alfabeta.
- Hutahayan, B., Astuti, E. S., Rahardjo, K., & Hamid, D. (2019). *Praktik Kepemimpinan Transformasional Di BUMN (Kajian Empiris Karyawan PT Barata Indonesia (Persero))* (D. Novidiantoko & A. D. Nabila (eds.); Pertama). Cv Budi Utama.
- Hutahayan, J. F. (2019). *Faktor Pengaruh Kebijakan Keterbukaan Informasi Dan Kinerja Pelayanan Publik (Studi Pada Pemerintah Provinsi Dki Jakarta)* (D. A. Nabila (ed.); Pertama). Deepublish.
- Imran, I., Arif, A., Cheema, C., & Azeem, A. (2014). Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude Towards Work, And Organizational Commitment. *Entrepreneurship And Innovation Management Journal*, 2, 135–144.
- Iskandar, I., & Yuhanasyah, Y. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Ketidaknyamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Pada Kepuasan Kerja*. Media Sahabat Cendekia.
- Ivancervich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). *Pelaku Dan Manajemen Organisasi* (B. A. Yoso & W. Handani (eds.); Ketujuh). Penerbit Erlangga.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18, 145–158.

- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., Gultom, G., Sitorus, S., Sari, S., & Nasution, N. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lectures' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In the City Medan. In *Proceeding 1st International Conference Of Economic Studies (Icoes)*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2016). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS* (R. Franita (ed.); Pertama). Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384–401.
- Lesmana, M. T., & Putri, L. P. (2017). Pengaruh Insentif Dan Kebijakan Universitas Terhadap Kinerja Dosen Dalam Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat. *Analisis Faktor-Faktor Sukses Sistem E-Payment*, 1(3), 97–102. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1039299>
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Lubis, S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marchelle, V., Sutanto, E., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Agora*, 1(1), 1–12.

- Mufarrikoh, Z. (2020). *Statistika Pendidikan (Konsep Sampling Dan Uji Hipotesis)* (M. Qibtiyah (ed.); Pertama). Cv Jakad Media Publishing.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mukhtar, M., Ali, H., & Mardalena, M. (2016). *Efektivitas Pimpinannya: Kepemimpinan Transformatif Dan Komitmen Organisasi* (I. Fatria (ed.); Pertama). Penerbit Deepublish.
- Mursyid, M. C., Suliyanto, S., & Rahab, R. (2019). *menanamkan Nilai Inovasi Berbasis Syariah Untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran Produk Baru Di Industri Keuangan Mikro Syariah* (I. Lestari (ed.); Pertama). Khoirunnisa.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1–9.
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dalam Kinerja Organisasi. *Ilmiah Kohesi*, 3(1), 40–50. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3965>
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen* (Suwito (ed.); Pertama). Kencana Publisher.
- Novatiani, R., & Mustofa, T. (2014). Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Dan Komitmen Organisasi Auditor Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus Pada Inspektorat Kabupaten Purwakarta). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 5(978), 104–110.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional* (A. D. Nabila (ed.); Pertama). Deepublish.
- Organ, O., Podsakoff, P., & Mackenzi, M. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, And Consequences*. Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, P., Mackenzie, M., Paine, P., & Bachrach, B. (2000). Organizational Citizenship behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal of Management*, 26, 62–270.
- Porter, P., Liman, L., & Stoes, S. (2011). Organizational, Work, And Personal Factors In Employee Turn Over And Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 2, 151–176.

- Prihatsanti, U., & Dewi, K. S. (2010). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Sd Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1), 11–17. <https://doi.org/10.14710/jpu.7.1.11-17>
- Pristiwati, M., & Sunuharyo, B. swasto. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Area Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 159–168.
- Pulungan, D. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bakrie Telecom, Tbk Medan. *Ilmiah Kohesi*, 1(2), 148–158. <https://doi.org/10.1109/ICC.1999.768001>
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 13, 88–97.
- Putu, N., Archita, A., Devi, K., & Sintaasih, D. K. (2016). Organizational Citizenship Behavior, Kepemimpinan Transaksional, Dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6640–6669.
- Qurtubi, A. (2020). *Perilaku Organisasi* (T. Lestari (ed.); Pertama). CV Jakad Media Publishing.
- Rai, I. G. A. (2010). *Audit Kinerja Pada Sektor Publik Konsep Praktik Dan Studi Kasus* (P. Wuriarti (ed.); Pertama). Salemba Empat.
- Ramadhan, F. P., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Good Corporate Governance (Gcg) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 160–166.
- Rismawati, R., Mattalata, M., & Marzuki, I. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Dasar prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebies Media Perkasa.
- Sahertian, P. (2010). Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Anteseden Komitmen Organisasional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 12(2), 156–169. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.2.pp.156-169>
- Sahir, H. S., Fadhli, M., Sudirman, A., Hasibuan, A., Chamidah, D., Sherly, S., Revida, E., Simarmata, J., & Purba, S. (2020). *Keterampilan Manajerial Efektif* (T. Limbong (ed.); Ke-1). Yayasan Kita Menulis.
- Sakti, P., Handoyo, R. D., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1),

60–68.

- Sambung, R. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Ocb-I Dan Ocb-O Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(2), 77–90.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–13.
- Sena, T. F. (2013). Variabel Antiseden Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1), 70–77. <https://doi.org/10.15294/jdm.v2i1.2489>
- Shaleh, Mahadin. (2018). *Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai* (Firman (ed.); pertama). Aksara Timur.
- Shaleh, Mahardin. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (N. Ratjo (ed.); Pertama). Penerbit Aksara Timur.
- Sinaga, A. sari, Hasibuan, A., Priyoadmiko, E. E., Sibutarbutar, M., Purba, S., Silalahi, K. M., Hidayatullah, N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (J. Simarmata (ed.); pertama). Yayasan Kita Menulis.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, A. S., Revida, E., Purba, S., Pandi, P., Sibutarbutar, M., Simarmata, H., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. Simarmata (ed.); Pertama). Yayasan Kita Menulis.
- Sopiah, S. (2010). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Serta Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D* (ke-25). Cv Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (I. Candrawinata (ed.); Ke-1). Deepublish.
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citixenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : Pt Tanspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, 19(1), 42–50.
- Ticoalu, L. (2013). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 782–790.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (T. U. Press (ed.); Pertama). Universitas Brawijaya Press (Ub Press).
- Widyarini, N. (2009). *Membangun Hubungan Antar Manusia* (E. S. Sari & G. G. R. Yudhanagara (eds.); Pertama). Pt Elex Media Komputindo.

- Wijaya, P. S. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62–77.
- Wirawan, W. (2014). *Teori Kepemimpinan Ilmu Perilaku (Pertama)*. Penerbit Alfabeta.
- Yusnita, N., & Sari, I. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 23–27.
- Yusuf, R. M., & Syaif, D. (2018). *Komitmen Organisasi* (A. N. Saleh (ed.); kedua). CV Nas Media Pustaka.
- Zainuddin, A. (2011). *Buka Pintu-Pintu Keberhasilan Anda* (A. Purwanta (ed.); Kedua). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Zein, A. H. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Dibidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen* (G. D. Ayu (ed.); Pertama). Penerbit Deepublish.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : SELLY TIARA
Tempat /Tgl Lahir : Perbaungan 27 juli 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jambur Pulau Dsn.IV Perbaungan
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Gunardi
Ibu : Suyatmi
Alamat : Jambur Pulau Dsn.IV Perbaungan

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 105360 perbaungan Tamat Tahun 2010
2. MTS alwashliyah 16 perbaungan Tamat Tahun 2013
3. SMA Swasta Satria Dharma Perbaungan Tamat Tahun 2016
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020

Medan, November 2020

SELLY TIARA

41	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	52
42	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	51
43	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	52
44	3	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	49
45	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	47
46	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	50
47	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	52
48	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	47
49	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	47
50	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	49
51	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	47
52	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	51
53	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	52
54	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	52
55	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	49
56	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	50
57	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	51
58	4	3	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	50
59	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	53
60	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	48
61	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	48
62	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	50
63	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	47
64	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	51
65	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	53
66	4	4	4	5	3	3	4	5	3	5	4	3	47
67	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	51
68	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	48
69	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	49
70	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	49
71	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	49
72	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	46
73	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	50
74	3	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	47
75	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	48
76	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	49
77	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
78	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50
79	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	50
80	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	50
81	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	47
82	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	51
83	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	52

84	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	53
85	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	45
86	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	49
87	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	49
88	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	50
89	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	49
90	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	52
91	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	5	50
92	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	51
93	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	50
94	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	52
95	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
96	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
97	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	51
98	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	49
99	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	53
100	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	53
101	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	49
102	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	52
103	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	52
104	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	50

Variabel Organizational citizenship behavior (X1)

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL
1	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	55
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	51
3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	56
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	57
5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	53
6	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	53
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
8	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	52
9	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52
10	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
11	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	52
12	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	52
13	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	54
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	51
15	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	51
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51

17	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	47
18	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	55
19	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	52
20	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	51
21	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	52
22	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	51
23	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	52
24	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	48
25	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	52
26	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	52
27	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	52
28	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	56
29	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
31	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	53
32	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	52
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
34	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	50
35	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	50
36	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	53
37	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	52
38	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51
39	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	52
40	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	53
41	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	53
42	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	53
43	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	51
44	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	46
45	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	49
46	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	47
47	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	53
48	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	48
49	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	48
50	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	53
51	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	46
52	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	47
53	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	50
54	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	53
55	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	49
56	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	47
57	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	51
58	4	4	5	3	4	5	3	5	4	4	4	4	49
59	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	52

60	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	51
61	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	48
62	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	5	5	51
63	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	48
64	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	52
65	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	52
66	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	48
67	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	49
68	4	4	3	5	5	3	4	3	3	3	4	4	45
69	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	48
70	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
71	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	51
72	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	48
73	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	46
74	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	50
75	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	52
76	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	49
77	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
78	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	50
79	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	53
80	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	53
81	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	48
82	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	49
83	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
84	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
85	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	49
86	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	51
87	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	50
88	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
89	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	50
90	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	52
91	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	52
92	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	49
93	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	49
94	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	53
95	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	50
96	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	49
97	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	54
98	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	53
99	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	48
100	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	50
101	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	49
102	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	56

103	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	49
104	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	49

Variabel Komitmen Organisasi (X2)

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38
2	5	4	4	4	5	5	4	4	5	40
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
6	5	4	4	4	5	4	4	5	5	40
7	5	5	3	5	4	4	5	5	5	41
8	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
9	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
10	5	4	4	5	4	5	4	5	4	40
11	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
12	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
14	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42
15	5	5	4	5	4	4	4	4	5	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	5	5	4	4	5	4	4	4	4	39
18	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
19	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41
20	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
21	5	4	5	5	4	5	4	4	4	40
22	5	5	4	4	5	4	5	4	4	40
23	5	4	5	4	4	4	5	4	5	40
24	5	4	4	5	4	4	4	5	4	39
25	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
26	4	5	5	5	4	5	5	4	4	41
27	4	5	5	4	5	4	5	4	4	40
28	4	4	4	5	4	5	4	4	5	39
29	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
30	4	5	4	5	5	4	4	4	5	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
33	5	4	4	5	5	5	3	5	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
35	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38

36	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38
37	5	5	5	4	5	5	5	4	4	42
38	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
39	4	4	3	4	4	4	5	4	4	36
40	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
41	5	4	4	4	4	5	5	5	4	40
42	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41
43	5	4	4	4	5	5	4	4	5	40
44	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
45	4	4	4	4	5	5	3	5	5	39
46	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
47	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
48	4	4	4	3	5	4	4	4	4	36
49	4	4	4	3	5	4	4	4	4	36
50	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
51	5	4	5	4	4	5	4	4	5	40
52	4	5	4	4	5	4	5	3	4	38
53	4	4	5	4	4	5	4	4	5	39
54	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39
55	4	5	5	4	4	4	3	4	4	37
56	3	4	5	5	5	5	5	4	4	40
57	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
58	4	4	5	4	4	4	4	4	3	36
59	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39
60	3	4	4	4	4	5	4	4	4	36
61	5	5	4	3	5	4	4	3	4	37
62	5	3	5	5	4	4	5	4	4	39
63	4	4	4	4	4	3	4	5	4	36
64	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
65	4	4	4	4	4	5	5	4	5	39
66	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
67	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
68	4	3	3	4	5	5	4	5	5	38
69	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
70	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34
71	5	4	5	4	4	3	4	4	4	37
72	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
73	4	5	3	4	4	3	5	5	4	37
74	4	5	4	3	5	4	5	4	4	38
75	4	5	4	5	5	3	4	4	4	38
76	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
77	4	4	3	5	4	4	4	4	4	36
78	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37

79	5	5	4	4	4	4	5	3	4	38
80	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40
81	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
82	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
83	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
84	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39
85	5	4	4	5	4	4	3	4	4	37
86	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
87	5	4	5	4	4	4	5	4	3	38
88	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
89	4	4	4	4	5	4	4	5	5	39
90	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
91	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
92	4	5	4	4	5	3	4	4	5	38
93	5	4	3	4	4	5	4	4	5	38
94	4	4	5	5	4	5	5	5	4	41
95	4	5	5	3	4	4	4	4	4	37
96	4	5	4	4	4	5	4	4	3	37
97	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
98	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
99	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
100	4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
101	4	5	5	4	4	3	4	4	4	37
102	4	4	5	5	4	5	4	4	4	39
103	4	5	5	3	5	5	4	5	4	40
104	4	5	4	5	3	4	4	4	5	38

X1.10	Pearson Correlation	-,050	,005	,091	,120	,066	,073	,083	,073	,224*	1	,365**	,015	,469**
	Sig. (2-tailed)	,615	,960	,359	,226	,505	,462	,401	,461	,022	,000	,883	,000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X1.11	Pearson Correlation	,058	,090	,077	,170	,049	,109	,066	,065	,168	,365**	1	,078	,509**
	Sig. (2-tailed)	,557	,365	,440	,084	,622	,272	,507	,512	,088	,000	,433	,000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X1.12	Pearson Correlation	,082	,182	,229*	,015	-,160	-,016	-,024	-,070	-,126	,015	,078	1	,362**
	Sig. (2-tailed)	,407	,065	,020	,880	,104	,873	,808	,480	,204	,883	,433	,007	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X1	Pearson Correlation	,366**	,474**	,454**	,359**	,238*	,345**	,284**	,331**	,475**	,469**	,509**	,262**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,015	,000	,003	,001	,000	,000	,000	,007	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,067	-,048	,069	,019	,021	,021	,007	,045	,355**
	Sig. (2-tailed)		,497	,626	,490	,846	,831	,829	,944	,652	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X2.2	Pearson Correlation	,067	1	,040	-,105	,008	-,219*	,099	-,105	,004	,320*
	Sig. (2-tailed)	,497		,688	,290	,936	,025	,316	,289	,965	,025
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X2.3	Pearson Correlation	-,048	,040	1	,074	-,004	,006	,015	-,037	-,104	,321**
	Sig. (2-tailed)	,626	,688		,458	,970	,955	,877	,712	,294	,001
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X2.4	Pearson Correlation	,069	-,105	,074	1	-,180	,112	-,002	,141	,146	,414**
	Sig. (2-tailed)	,490	,290	,458		,067	,259	,980	,154	,140	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X2.5	Pearson Correlation	,019	,008	-,004	-,180	1	,107	-,019	,031	,069	,330**

	Sig. (2-tailed)	,846	,936	,970	,067		,281	,849	,758	,485	,002
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X2.6	Pearson Correlation	,021	-,219 ⁺	,006	,112	,107	1	,078	,062	,166	,430 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,831	,025	,955	,259	,281		,434	,529	,093	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X2.7	Pearson Correlation	,021	,099	,015	-,002	-,019	,078	1	-,042	-,007	,344 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,829	,316	,877	,980	,849	,434		,670	,943	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X2.8	Pearson Correlation	,007	-,105	-,037	,141	,031	,062	-,042	1	,235 ⁺	,394 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,944	,289	,712	,154	,758	,529	,670		,016	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X2.9	Pearson Correlation	,045	,004	-,104	,146	,069	,166	-,007	,235 ⁺	1	,464 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,652	,965	,294	,140	,485	,093	,943	,016		,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X2	Pearson Correlation	,355 ^{**}	,220 ⁺	,321 ^{**}	,414 ^{**}	,300 ^{**}	,430 ^{**}	,344 ^{**}	,394 ^{**}	,464 ^{**}	1

Sig. (2-tailed)	,000	,025	,001	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	
N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104

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

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

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y
Y1 Pearson Correlation	1	-,068	-,017	,010	-,004	,057	,004	,045	,066	,048	-,024	-,098	,392
Sig. (2-tailed)		,494	,863	,918	,964	,563	,968	,648	,508	,626	,807	,323	,051
N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y2 Pearson Correlation	-,068	1	-,223*	-,030	,155	-,004	,072	,012	,131	,077	,110	,086	,334**
Sig. (2-tailed)	,494		,023	,763	,116	,965	,468	,907	,186	,438	,265	,386	,001
N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y3 Pearson Correlation	-,017	-,223*	1	,007	-,174	,102	-,058	,204*	,027	-,030	-,067	,084	,332*

	Sig. (2-tailed)	,863	,023		,942	,078	,303	,561	,038	,786	,759	,496	,396	,023
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y4	Pearson Correlation	,010	-,030	,007	1	,112	-,057	,226*	,166	,130	-,048	,008	,068	,402**
	Sig. (2-tailed)	,918	,763	,942		,258	,564	,021	,093	,188	,627	,939	,496	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y5	Pearson Correlation	-,004	,155	-,174	,112	1	,198*	,185	,043	,131	,137	,060	,163	,518**
	Sig. (2-tailed)	,964	,116	,078	,258		,044	,061	,662	,184	,166	,547	,098	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y6	Pearson Correlation	,057	-,004	,102	-,057	,198*	1	,111	-,149	,108	-,128	,044	,077	,356**
	Sig. (2-tailed)	,563	,965	,303	,564	,044		,262	,132	,274	,195	,654	,436	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y7	Pearson Correlation	,004	,072	-,058	,226*	,185	,111	1	-,004	,031	,061	,104	,087	,459**
	Sig. (2-tailed)	,968	,468	,561	,021	,061	,262		,972	,751	,537	,295	,382	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y8	Pearson Correlation	,045	,012	,204*	,166	,043	-,149	-,004	1	,001	-,004	,012	-,084	,341**

	Sig. (2-tailed)	,648	,907	,038	,093	,662	,132	,972		,995	,970	,901	,397	,001
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y9	Pearson Correlation	,066	,131	,027	,130	,131	,108	,031	,001	1	,067	-,133	,089	,408**
	Sig. (2-tailed)	,508	,186	,786	,188	,184	,274	,751	,995		,502	,177	,368	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y10	Pearson Correlation	,048	,077	-,030	-,048	,137	-,128	,061	-,004	,067	1	,143	-,271**	,532**
	Sig. (2-tailed)	,626	,438	,759	,627	,166	,195	,537	,970	,502		,148	,005	,010
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y11	Pearson Correlation	-,024	,110	-,067	,008	,060	,044	,104	,012	-,133	,143	1	-,133	,387**
	Sig. (2-tailed)	,807	,265	,496	,939	,547	,654	,295	,901	,177	,148		,180	,003
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y12	Pearson Correlation	-,098	,086	,084	,068	,163	,077	,087	-,084	,089	-,271**	-,133	1	,357**
	Sig. (2-tailed)	,323	,386	,396	,496	,098	,436	,382	,397	,368	,005	,180		,008
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y	Pearson Correlation	,192	,334**	,223*	,402**	,518**	,356**	,459**	,314**	,408**	,253**	,287**	,257**	1

Sig. (2-tailed)	,051	,001	,023	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,010	,003	,008	
N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104

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

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

Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach'sAlpha	N of Items
,648	12

Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

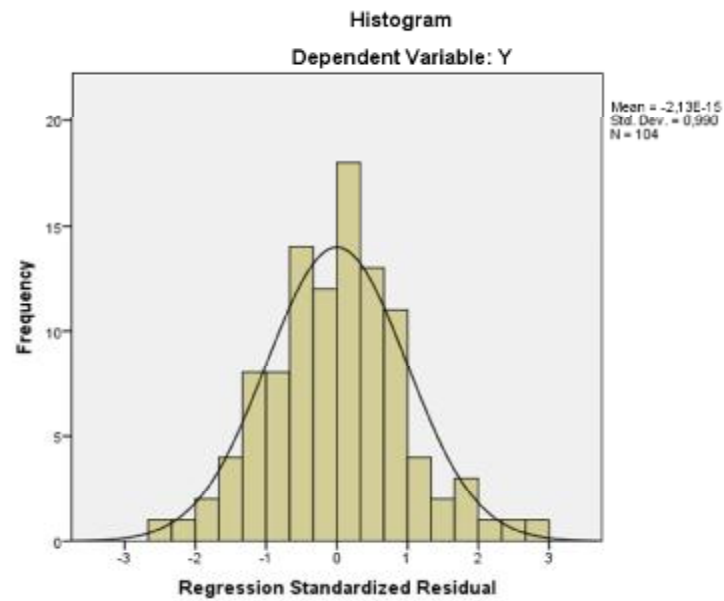
Cronbach's Alpha	N of Items
,614	9

Uji Reliabilitas Y

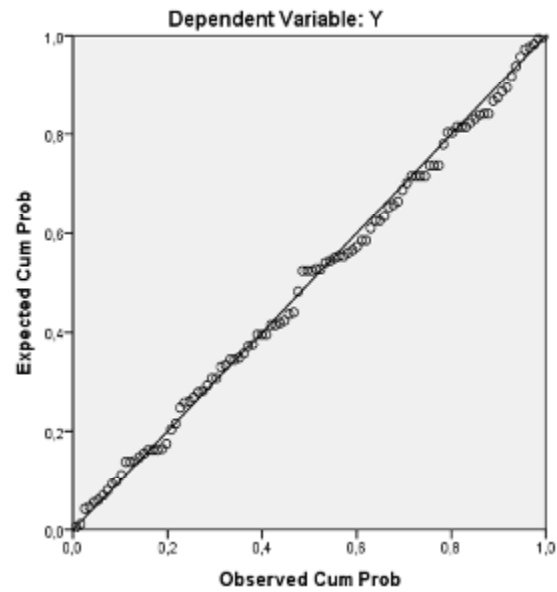
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	12

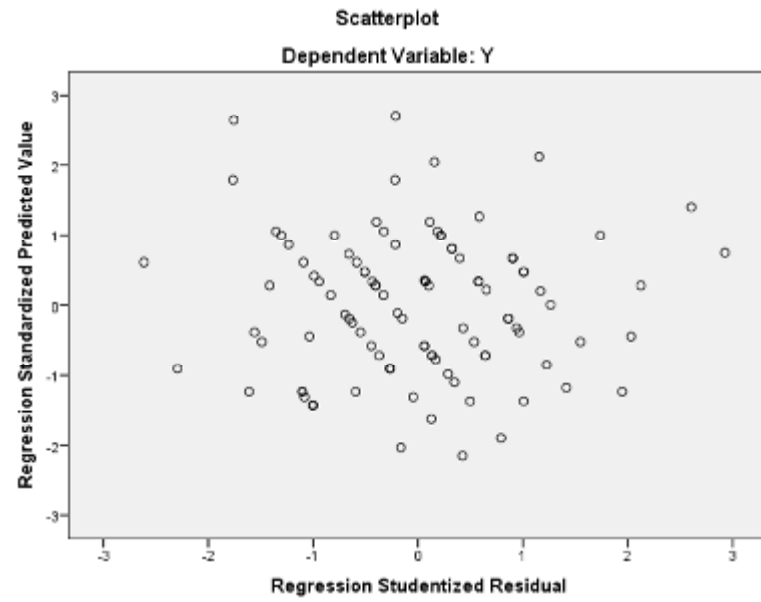
Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Heteroskedastisitas



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	24,418	5,131					
	X1	,355	,081	,404	4,404	,000	,907	1,103
	X2	,209	,119	,162	1,761	,081	,907	1,103

a. Dependent Variable: Y

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24,418	5,131		4,759	,000
	X1	,355	,081	,404	4,404	,000
	X2	,309	,042	,553	4,783	,012

a. Dependent Variable: Y

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,149	2	59,574	15,011	,000 ^b
	Residual	400,851	101	3,969		
	Total	520,000	103			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,479 ^a	,229	,214	1,99219

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y



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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 10 September 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen angkatan bahwa :

Nama : Selly Tiara
: 1605160542
Tempat / Tgl. Lahir : Jalan Setia Jadi No.39 Medan
Alamat Rumah : Perbaungan, 27 Juli 1998
Judul Proposal : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
<i>Judul</i>	-
Bab I	1. Pertajam latar belakang masalah. 2. Sesuaikan identifikasi masalah dengan latar belakang masalah 3. Sesuaikan batasan masalah dengan identifikasi masalah.
Bab II	1. Menambahkan sub bab pembahasan. 2. Menambahkan teori di setiap sub bab pembahasan . 3. Tata cara penulisan kutipan di awal dan diakhir.
Bab III	1. Masukkan 2 atau lebih teori sebagai sumber tabel indikator definisi operasional variabel. 2. Kelompokkan jumlah populasi sesuai dengan tiap departemen. 3. Masukkan sumber teori setiap metode penelitian 4. Masukkan sumber rumus-rumus penelitian.
Lainnya	1. Tata cara penulisan proposal skripsi mengikuti panduan yang berlaku.
esimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 10 September 2020

TIM SEMINAR

Ketua

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

Murviana Koto, SE, M.si

Sekretaris

Dr. JURIZEN, SE, M.Si.
Penyandang

Saprial Manurung, SE, MA.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 10 September 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Selly Tiara
N .P.M. : 1605160542
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Setia Jadi No.39 Medan
Alamat Rumah : Perbaungan, 27 Juli 1998
Judul Proposal : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Murviana Koto, SE, M.si**

Medan, Kamis, 10 September 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Pembimbing

Murviana Koto, SE, M.si

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Saprinal Manurung, SE., MA.

Diketahui / Disetujui

**A.n. Dekan
Wakil Dekan - I**

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 10 September 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Selly Tiara
 N .P.M. : 1605160542
 Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Setia Jadi No.39 Medan
 Alamat Rumah : Perbaungan, 27 Juli 1998
 Judul Proposal : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Murviana Koto, SE, M.si*

Medan, Kamis, 10 September 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Pembimbing

Murviana Koto, SE, M.si

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Saprial Manurung, SE., MA.

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

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



Nomor : CD.HM.08.430
Hal : Menyelesaikan Riset

02 November 2020

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Medan

Sesuai dengan surat Saudara Nomor :3223/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 26 Oktober 2020 hal Menyelesaikan Riset pada perusahaan kami, Untuk Mahasiswa/ saudari yaitu :

Nama : SELLY TIARA
NPM : 1605160542
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk.

Perlu kami sampaikan Benar bahwa yang bersangkutan telah melakukan Riset di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian kami ucapkan terimakasih.

an. Jasamarga Nusantara Tollroad
Regional Division Head



JASAMARGA
Nusantara Tollroad

Imam Suroso

Human Capital & GA Dept. Head

ISR/IRV
2

PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk
REGIONAL NUSANTARA DIVISION
Plaza Toll Kualanamu
Ground Floor Building PT. Jasa Marga Kualanamu
Perseka Kabun, Tanjung Moris - 20102
Del. Rantau - Sumatera Utara



UMSU

Unggul | Cerdas | Berkemajuan

Do not put any text or image in this area
other than logo/branding

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

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

Nomor : 3223/IL3-AU/UMSU-05-F/2020 Medan, 09 Rabi'ul Awwal 1442 H
Lamp. : - 26 Oktober 2020 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Jasa Marga (Persero) Cab.Belmera
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 : **SELLY TIARA**
N P M : **1605160542**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Organizational Citizwnship Behavior Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh


Dekan
H. JANURI, SE., MM., MSI

Tembusan :

1. Perteinggal.



Nomor : CD.HM.08.398
Hal : Persetujuan Izin Riset

28 Juli 2020

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan

Sesuai dengan surat Saudara Nomor : 1945/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 23 Juli 2020 hal Izin Riset Pendahuluan pada perusahaan kami, hal ini dapat kami setujui untuk Mahasiswa/i Saudara yaitu :

Nama	: Selly Tiara
NPM	: 1605160542
Jurusan	: Manajemen
Semester	: VIII (Delapan)
Judul Skripsi	: Pengaruh Organisasi Citizenship Behavior Dan Intelligence Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk

Perlu kami sampaikan bahwa selama melaksanakan Riset mahasiswa/i saudara harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan kami dan hasilnya tidak untuk dipublikasikan pada pihak lain.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

an. Jasamarga Nusantara Tollroad
Regional Division Head



JASAMARGA
Nusantara Tollroad

Imam Suroso

Human Capital & GA Dept. Head

ISR/IRW


PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk
REGIONAL NUSANTARA DIVISION
Plaza Tol Kualanamu
Ground Floor Building PT Jasamarga Kualanamu
Penara Kebun, Tanjung Morawa - 20362
Deli Serdang - Sumatera Utara
Tel: 081 161 3999
nusantara@jasamarga.co.id



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 1, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1177/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/7/2020

Nama Mahasiswa : Selly Tiara
NPM : 1605160542
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 21/7/2020
Nama Dosen Pembimbing*): Murviana Ikoto SE, M.Si

Judul Disetujui**)

Pengaruh Organizational Citizenship
Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan
IPT Jasa Marga (Persero) Tbk

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 27 Juli 2020

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Sebelum diisikan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah kebarat ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1177/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/7/2020

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 21/7/2020

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Selly Tiara
NPM : 1605160542
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Lingkungan Kerja Yang Kurang Kondusif
2. Adanya Karyawan yang tidak menyelesaikan tugas
3. minimnya rasa cinta untuk memajukan perusahaan sehingga sering mencuri waktu tetika jam kerja berlangsung

Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kedisiplinan Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Intelligence Quotient (Iq) Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Selly Tiara)



UMSU
Unggul | Cerdas | Berprestasi

Bila membaca surat ini agar di sebarluaskan
memberi salam tanggapannya

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

Jalan Kapten Mukhtar 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 : 1945 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2020

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 : **23 Juli 2020**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **SELLY TIARA**
N P M : **1605160542**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Intelligence
Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga
(Persero) Tbk**

Dosen Pembimbing : **Murviana Koto, SE., M.Si.**

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 dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **23 Juli 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 2 Dzulhijjah 1441 H
23 Juli 2020 M



Dekan

AL JANURL, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Pertiinggal



Unggul | Cerdas | Berprestasi
 Kita menjabat keadilan agar di sekecilnya
 umur dan tingkatnya

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

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

Nomor : 1945 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 2 Dzulhijjah 1441 H
 Lampiran : 23 Juli 2020 M
 Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
PT. Jasa Marga (Persero) Tbk
Jln. Kualanamu Penara Kebun, Tj. Morawa
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 : SELLY TIARA
 Npm : 1605160542
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Intelligence Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk

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. Peringgal