

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*(OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IVKEBUN BAH JAMBI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

NENY NORA WIRANTI
NPM: 1601280017



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PERSEMBAHAN

*Karya Nisiah Ini Kupersembahkan Kepada Kedua Orangtuaku Dan Adikku Serta Penulis
Sendiri*

Ayahanda Sudarto

Ibunda Santi Andriani

Adik Silvia Andriani

*Karena Adanya Dukungan dan Semangat Dari Mereka
Yang Membuat Semua Ini Tercapai*

Motto:

*Berikhtiar dan Bertawakal lah,
Tidak Ada Usaha Yang Mengkhianati Hasil,
Jika Terus Berusaha*

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI



Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

NAMA MAHASISWA : Neny Nora Wiranti

NPM : 1601280017

PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah

HARI, TANGGAL : Jum'at, 06/11/2020

WAKTU : 08.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Isra Hayati, S.Pd, M.Si

PENGUJI II : Khairunnisa, SE.I, M.M

PANITIA PENGUJI

Ketua

Dr. Muhammad Qorib, MA

Sekretaris

Zailani, S.PdI, MA

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Neny Nora Wiranti
NPM : 1601280017
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi.** Merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiat, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 27 Agustus 2020
Yang Menyatakan:



Neny Nora Wiranti
NPM: 1601280017

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN BAH JAMBI**

Oleh :

NENY NORA WIRANTI

1601280017

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi

Medan, 27 Agustus 2020

Pembimbing



Dr. Maya Sari, SE, AK, M.Si.

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

Medan, 27 Agustus 2020

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (Tiga) eksemplar
Hal : Skripsi a. n. Neny Nora Wiranti
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU

Di-

Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap skripsi mahasiswa an. Neny Nora Wiranti yang berjudul: *PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN BAH JAMBI*. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapatkan Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing



Dr. Maya Sari, SE, AK, M.Si.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987

Nomor: 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	S	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	Es dan ye




ص	Sad	S	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	D	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	'	Komentar
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamza	?	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fatḥah	A	A
	Kasrah	I	I
	Ḍammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabung Huruf	Nama
ى / —	Fathah dan ya	Ai	A dan i
و / —	Fathah dan waw	Au	A dan u

Contoh:

- kataba: كتب
- fa’ala: فعل
- kaifa: كيف

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا / —	Fathah dan alif atau ya	Ā	A dan garis di atas
ى / —	Kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
و -و	Ḍammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

- qāla : قال
- ramā : رم
- qīla : قيل

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

- 1) Ta marbūtah hidup Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya (t).

- 2) Ta marbūtah mati Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).
- 3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- raudah al-aṭfāl – raudatul aṭfāl: لزوضةالطفا
- al-Madīnah al-munawwarah : المدينةالمنورة
- ṭalḥah: طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- rabbanā : ربنا
- nazzala : لنز
- al-birr : البر
- al-hajj : الحج
- nu'ima : نعن

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلال

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- ta'khuzūna: خذونتنا
- an-nau': النوء
- syai'un: شيء
- inna: ان
- umirtu: اهزت
- akala: اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallażibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laż³unzilafihi al-Qur'anu
- SyahruRamadanal-lažiunzilafihil-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukandengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naşrunminallahiwafatḥunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Neny Nora Wiranti, 1601280017, Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi, Pembimbing Dr. Maya Sari, SE, Ak, M.Si, CA

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan. Adapun populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi yang berjumlah 50 orang karyawan, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah teknik total sampling. Teknik analisa data menggunakan uji validitas data, uji reliabilitas data, asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji hipotesis dan uji determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan pada hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,570 > 2,009$ hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji Determinasi Nilai R Square sebesar 0,605 atau 60,5% dimana variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X). Sementara sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka penulis menarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi.

Kata Kunci : Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Neny Nora Wiranti, 1601280017, The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi, Advisor Dr. Maya Sari, SE, Ak, M.Si, CA

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance. The population in the study were all employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi totaling 50 employees, with the sampling technique used was the total sampling technique. The data analysis technique used data validity test, data reliability test, classical assumption, simple linear regression test, hypothesis test and determination test.

The results of this study indicate that the Organizational Citizenship Behavior (OCB) has an effect on employee performance which is stated in the results of the calculation of $t_{count} > t_{table}$, namely $8,570 > 2,009$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. Based on the results of the R Square value determination test of 0.605 or 60.5%, the employee performance variable (Y) is influenced by the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable (X). While the remaining 39.5% is influenced by variables not examined in this study. So the authors draw the conclusion that in this study Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat, serta besarnya karunia yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi”**.

Tidak lupa shalawat berangkaikan salam penulis ucapkan kepada junjungan besar baginda Rasulullah SAW, yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan diakhirat, semoga penulis serta pembaca selalu berada dalam naungan safa'atnya. Amin Ya Rabba'alamin.

Selama melaksanakan perkuliahan dan sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta doa yang tidak ada henti-hentinya dari berbagai pihak, maka dari itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa kepada Ayahanda Sudarto dan Ibunda tercinta Santi Andriani, yang telah memberikan doa-doa beserta motivasi, dorongan kasih sayang orang tua yang sangat terasa hangat didalam benak, hati, serta pengorbanan yang telah mereka berikan baik moral maupun material, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib MA, Selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani, S.Pd.I, MA, Selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Munawair Pasaribu, S.Pd.I, MA, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati S.Pd, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Ibu Khairunnisa, S.E.I, MM, Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr. Maya Sari, SE, Ak, M.Si, Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sangat berperan besar karena bimbingan yang telah diberikan serta saran dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Kepala Kantor PTPN IV serta seluruh pegawai, yang sudah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) beserta staff biro fakultas Agama Islam, yang telah banyak memberikan ilmu pendidikan kepada penulis, selama didalam proses belajar mengajar dikampus.
11. Kepada adik kandung saya Silvia Andriani yang saya cintai dan sayangi.
12. Kepada sepupu saya Kitty Adewati yang telah membantu saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
13. Kepada yang tersayang Muhammad Iqbal Al Adawi Nasution yang selalu memberi dukungan serta semangat didalam kehidupan saya.
14. Terima kasih kepada rekan-rekan seperjuangan Elvi Harmeidiana, Susi Novianti, Camelia Putri Iqbal, Anita Veronika, Cindy Alfa Rizki, Adri Yaslida, Indah Fitra Adriani, terima kasih atas kebersamaan kita dan semoga menjadi persahabatan yang panjang.
15. Seluruh teman-teman Manajemen Bisnis Syariah A1 Pagis semoga peran aktif kalian menjadi catatan tinta suci disisi Allah SWT.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak dan apabila dalam penulisan penyelesaian skripsi ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya dan semoga Allah SWT selalu melindungi kita semua.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, 10 April 2020

Penulis

Neny Nora Wiranti
NPM.1601280017

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	3
D. Tujuan Penelitian.....	3
E. Manfaat Penelitian	3
F. Sistematika Penulisan.....	4
BAB II LANDASAN TEORETIS	6
A. Deskripsi Teori.....	6
1. Kinerja Karyawan.....	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan	6
b. Penilaian Kerja Karyawan	7
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
d. Indikator Kinerja Karyawan	10
e. Kinerja dalam Perspektif Islam.....	11
2. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	12
a. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	12
b. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	13
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior (OCB)</i>	14
d. Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	16
e. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dalam Perspektif Islam.....	17
B. Penelitian Yang Relevan.....	18

C. Kerangka Berpikir.....	22
D. Hipotesis.....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
A. Metode Penelitian	25
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	25
1. Lokasi Penelitian	25
2. Waktu Penelitian.....	25
C. Populasi, Sampel dan Penarikan Sampel	26
1. Populasi	26
2. Sampel.....	26
D. Variabel Penelitian	27
E. Defenisi Operasional Variabel.....	27
F. Teknik Pengumpulan Data	29
G. Instrumen Penelitian	30
H. Teknik Analisis Data	31
1. Uji Kualitas Data	31
a. Uji Validitas	31
b. Uji Reliabilitas	32
2. Uji Asumsi Klasik.....	32
a. Uji Normalitas	32
3. Uji Regresi Sederhana.....	33
4. Uji Hipotesis	33
a. Uji t (Parsial)	33
b. Uji Determinasi	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Deskripsi Institusi.....	34
1. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara IV	34
2. Visi dan Misi	35
3. Struktur Organisasi	36
4. Deskripsi Tugas	36
B. Deskripsi Karakteristik Responden	37
1. Jenis Kelamin	37

2. Usia	38
3. Pendidikan	38
C. Penyajian Data	39
D. Analisis Data	41
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	41
a. Uji Validitas	41
b. Uji Reliabilitas	43
2. Uji Asumsi Klasik.....	43
a. Uji Normalitas	43
3. Uji Regresi Linier Sederhana	45
4. Uji Hipotesis	46
a. Uji t Hitung (Uji Parsial)	46
b. Uji Determinasi (Uji R^2).....	47
E. Interpretasi Hasil Analisa Data.....	48
BAB V PENUTUP	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Yang Relevan.....	20
Tabel 3.2	Rincian Waktu Penelitian	26
Tabel 3.3	Defenisi Operasional Variabel	29
Tabel 3.4	Alternatif Jawaban.....	30
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jeniskelamin	37
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.7	Skor Angket Variabel X (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)....	40
Tabel 4.8	Skor Angket Variabel Y (Kinerja Karyawan)	40
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Angket (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	42
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Karyawan	42
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	43
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	44
Tabel 4.13	Uji Regresi Linier Sederhana	45
Tabel 4.14	Uji Hasil Uji t Hitung (Uji Parsial)	46
Tabel 4.15	Hasil Uji Determinasi (R^2).....	47

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	23
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PTPN IV Kebun Bah Jambi	36
Gambar 4.3	Grafik P-P Plot	44

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia memiliki peran sangat penting dalam menentukan keberhasilan pada perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu keunggulan yang kompetitif yang dimiliki perusahaan dan tidak dapat ditiru oleh perusahaan lain, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang menghasilkan output lebih besar. Tenaga kerja yang memiliki loyalitas tinggi dan produktif merupakan suatu keunggulan yang kompetitif dan menguntungkan bagi perusahaan.

Kesuksesan dari suatu perusahaan atau instansi dalam meningkatkan keefektivitasan dan kualitas dalam perusahaan harus melibatkan karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan terletak pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yaitu merupakan hasil pekerjaan yang dilaksanakan secara kuantitas dan kualitas dalam pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab bagi karyawan¹. Perusahaan menginginkan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, kinerja yang dilakukan karyawan tidak hanya fokus pada tugas tertulis saja melainkan juga pada tugas yang tidak tertulis dalam *job description* mereka.

Ada beberapa kriteria perilaku karyawan yang mampu membantu keefektivitasan perusahaan, yaitu: mempunyai jiwa sosial bekerjasama yang tinggi dan mempunyai jiwa yang kuat dalam mempertahankan dalam tim kerjanya. Selain itu karyawan juga memiliki keinginan untuk berpartisipasi dalam tim kerja agar dapat mewujudkan tujuan bersama mencapai tujuan, tidak merugikan satu sama lain dan tidak merugikan perusahaan.

¹M. Saleh Lubis, "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja" dalam *e- Jurnal Apresiasi Ekonomi*, vol. 3, h. 76. Kinerja" dalam *e- Jurnal Apresiasi Ekonomi*, vol. 3, h. 76.

Dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak baik dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja secara umum merupakan faktor utama dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Ada beberapa faktor yang mendorong tingkat tercapainya kinerja yang tinggi salah satunya ialah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki oleh suatu perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sering disebut sebagai perilaku ekstra dalam bekerja di suatu perusahaan, perilaku yang tidak merupakan kewajiban kerja karyawan namun memberikan manfaat yang baik dan efektif bagi perusahaannya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan yang melebihi tuntutan dalam melakukan pekerjaan dan tidak diharuskan atau diluar dari *job description*, tetapi semua itu didukung oleh sifat sukarela agar memberi manfaat dan keberhasilan suatu perusahaan². Dengan adanya sistem *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perusahaan mengharapkan karyawan dapat bekerja lebih dari apa yang di tugaskan, selalu siap siaga dalam menerima pekerjaan tambahan, taat terhadap aturan yang ada, dan mampu menolong sesama antar karyawan. Perilaku OCB biasa berupa perilaku membantu rekan kerja yang tugasnya menumpuk, membantu pekerjaan karyawan lain pada saat tidak masuk, membantu pelanggan yang membutuhkan bantuan, membantu karyawan lain diluar dari departemen yang memiliki permasalahan, tepat waktu dalam hal apapun dan mampu memanfaatkan waktu dalam bekerja.

Tetapi pada saat ini masalah yang sering timbul ialah kinerja karyawan yang menurun seperti pada keefektivitasan kerja karyawan, target kerja serta kualitas dan kuantitas kinerja yang juga ikut menurun sehingga membuat *output* perusahaan kurang efektif. Perusahaan Indonesia yang beroperasi di bidang perkebunan salah satunya ialah PT. Perkebunan Nusantara. Di bidang perkebunan, PT. Perkebunan Nusantara merupakan nama dari empat belas Badan Usaha Milik Negara. Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV ingin mengembangkan kuantitas dan meningkatkan kualitas kinerja dan produksi agar mampu bersaing dengan pasar internasional.

²Frenelly F. M. Kimbal et.al, Beban kerja, "Organizational Citizenship Behavior Dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo Area Manado," dalam *Jurnal EMBA*, vol. 3, h. 1063.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul proposal yaitu **“Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Adanya penurunan pada keefektivitasan kerja serta kualitas dan kuantitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi.
2. Kurangnya sikap sportif serta ketepatan waktu yang dilakukan karyawandalam mengerjakan pekerjaannya sehingga membuat tugas selanjutnya terhambat.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang ada pada penelitian ini yaitu, apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan merupakan suatu langkah awal untuk dapat menambah wawasan dan pengalaman serta ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang tuntutan kerja dan melatih peneliti untuk dapat berpikir kritis.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi perusahaan dalam membuat kebijakan mengenai kinerja karyawan dan dapat sebagai bahan evaluasi bagi pihak yang berwenang.

3. Bagi Peneliti Lain

Dari hasil penelitian ini semoga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan dapat dijadikan pertimbangan oleh peneliti selanjutnya mengenai variabel penelitian yang sama.

F. Sistematika Penulisan

1. BAB I Pendahuluan

Merupakan bagian yang menggambarkan tentang awal penelitian skripsi yang akan dilakukan, yaitu tentang:

- a. Latar Belakang Masalah
- b. Identifikasi Masalah
- c. Rumusan Masalah
- d. Tujuan Penelitian
- e. Manfaat Penelitian

2. BAB II Landasan Teori

Merupakan bagian yang membahas tentang kajian teori yang perlu diuraikan secara teliti, meliputi:

- a. Deskripsi Teori
- b. Penelitian Yang Relevan
- c. Kerangka Berfikir
- d. Hipotesis

3. BAB III Metodologi Penelitian

Pada bab ini menjelaskan tentang metode yang akan digunakan dalam melaksanakan penelitian yang meliputi:

- a. Metode Penelitian
- b. Lokasi, dan Waktu Penelitian

- c. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel
- d. Variabel Penelitian
- e. Defenisi Operasional Variabel
- f. Teknik Pengumpulan Data
- g. Instrumen Penelitian
- h. Teknik Analisis Data

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Gorda kinerja karyawan adalah sesuatu yang dapat digunakan untuk mengukur dan menetapkan hasil perbandingan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan dapat digunakan untuk menilai prestasi kerja atau kinerja dalam organisasi³. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai pada tanggung jawab masing-masing karyawan untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi⁴.

Kinerja karyawan adalah merupakan suatu faktor yang penting dalam mempengaruhi kerja dengan kualitas, seberapa maksimal seorang karyawan dalam melakukan apa yang harus dilakukan dan dikerjakan, kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan, keandalan dan sikap kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan⁵. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya yang di landaskan atas kesungguhan waktu, kecakapan serta pengalaman⁶.

Kinerja yaitu perbandingan antara prestasi atau hasil kerja yang didapat oleh karyawan dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil

³Dewi Shanty, Sekar Mayangsari, "Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening", dalam *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik*, vol. 12, h. 106.

⁴I Made Hedy Wartana et.al, "Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Sebagai Dampak Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan UKM di Kabupaten Gianyar, Bali", dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, vol. 25, h. 105

⁵Dwi Yuniarti, Erlan Suprianto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktoreat Operasi/Produksi PT.X", dalam *Jurnal INDEPT*, vol. 4, h. 13

⁶Hendri Sembiring, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan", dalam *Jurakunman*, vol. 11, h. 32.

yang diraih oleh seorang karyawan baik itu dalam kualitas maupun kuantitas dalam perusahaan dengan tanggung jawab yang telah diberikan⁷.

Dari beberapa pengertian mengenai kinerja karyawan diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan dan sebagai alat ukur dalam menetapkan hasil pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Penilaian Kerja Karyawan

Penilaian kerja merupakan suatu proses dalam memberikan kontribusi angka terhadap suatu objek yang dilakukan dengan cara terstruktur yang telah ditetapkan. Ada beberapa alasan dalam menilai kinerja karyawan yaitu⁸:

1. Penilaian kerja memberikan informasi sebagai awal dalam mengambil keputusan mengenai promosi jabatan.
2. Memberikan kesempatan kepada atasan maupun bawahan agar bekerja sama dalam mengontrol perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Penilaian atas kinerja karyawan yaitu merupakan suatu cara untuk dapat mengetahui kemampuan maksimal yang dimiliki oleh karyawan dalam proses dan hasil yang dalam melaksanakan pekerjaannya dilakukan sesuai syarat tertentu.

Menurut Budihardjo dalam Anna Suzana, penilaian kerja merupakan suatu kunci yang paling penting dalam pengembangan perusahaan. Dalam proses penilaian kerja ada dua pihak yang terkait, antara lain perusahaan dan karyawan. Penilaian kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kedua belah pihak sehingga menjadikan karyawan lebih profesional dalam bidangnya masing-masing⁹.

Penilaian kerja berpengaruh dalam kinerja karyawan disebabkan akan memberikan bukti hasil dari kinerja yang sudah melewati target ataupun belum,

⁷Luhur Agung Bowo Leksono, Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Subur Jaya Embroidery), Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah. 2018. h. 28.

⁸I Made Hedy Wartana et.al, "Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Sebagai Dampak Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan UKM di Kabupaten Gianyar, Bali", dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, vol. 25, h. 106.

⁹Anna Suzana, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)", dalam *Jurnal Logika*, vol. XIX, h. 45.

dalam hal ini diperlukan suatu hal yang dapat menjadi alat ukur dan standar keberhasilan kinerja karyawan.

Mathis & Jackson dalam Fairico Putra Ramadhan et.al menyatakan kriteria utama untuk menilai kinerja karyawan yaitu sebagai berikut¹⁰:

1. *Quantity of Output* (Jumlah Output)

Quantity of Output dilakukan dengan proses perbandingan antara kriteria pekerjaan yang dikerjakan dalam waktu tertentu dan dengan kemampuan yang telah dimiliki oleh karyawan.

2. *Quality of Output* (Kualitas Hasil)

Quality of Output dinilai dari pemahaman karyawan tentang kualitas suatu pekerjaan yang dilakukan dan kemaksimalan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan. Kriteria ini lebih memfokuskan pada hasil kualitas daripada jumlah yang dihasilkan.

3. *Timelines of Output* (Ketepatan Waktu)

Dalam mengerjakan pekerjaan, ketepatan waktu adalah hal sering digunakan sebagai penilaian atau alat ukur dalam prestasi kerja. Ketika karyawan dapat memperkecil atau mempersingkat waktu dalam melakukan pekerjaan, maka seorang karyawan telah mempunyai prestasi kerja yang baik.

4. *Presence at Work* (Kehadiran)

Asumsi yang digunakan untuk menilai maupun mengukur kerja karyawan adalah dengan melihat daftar kehadiran. Apabila kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan tidak mampu melakukan peran yang baik dalam perusahaan.

5. *Efficiency of Work Completed* (Efisiensi kerja)

Dalam melaksanakan pekerjaan dengan suatu cara tertentu dan tanpa mengurangi maksud tujuan yang sudah ditetapkan. Setiap kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan hasil yang maksimal dan dengan usaha yang dilakukan seminimal mungkin dan sesuai dengan standar peraturan yang telah ada.

¹⁰Fairico Putra Ramadhan et.al, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang)”, dalam *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, vol. 55, h. 162.

6. *Effectiveness of Work Completed* (Efektivitas Kerja)

Pekerjaan yang diselesaikan tepat pada waktunya dan sesuai dengan *planning* yang telah ditetapkan merupakan hasil output yang dapat dikatakan efektif. Maka apabila suatu pekerjaan dilakukan tepat waktu, maka pekerjaan tersebut dikatakan efektif.

Ada 3 standar ukuran dalam melakukan penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Perilaku karyawan
2. Tugas karyawan
3. Ciri-ciri karyawan

Menurut Mulyadi dalam Armalia, ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja yakni ialah:

1. Mempersiapkan suatu dasar distribusi penghargaan.
2. Menyediakan umpan balik untuk karyawan tentang bagaimana manager dalam menilai kinerja karyawan.
3. Mengatasi operasi organisasi secara efisien dan efektif dengan melalui motivasi karyawan secara maksimal.
4. Mengidentifikasi pengembangan karyawan serta keinginan pelatihan guna untuk menyediakan kriteria seleksi dan penilaian program pelatihan untuk karyawan.
5. Membantu mengambil keputusan dengan yang bersangkutan dengan karyawan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Muhammad Siddiq menyatakan “kinerja adalah merupakan gabungan antara tiga faktor penting antara lain; minat dan kemampuan pekerja, penerimaan tugas dan kemampuan atas tugas yang dikerjakan dan tingkat motivasi serta peran pekerja”. Maka diharapkan apabila tingkat kinerja karyawan baik maka tingkat kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Prawirosentono dalam Muhammad Siddiq menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu¹¹:

1. Efektifitas dan efisiensi
2. Otoritas (wewenang)
3. Displin
4. Inisiatif

Dari beberapa faktor diatas dapat disimpulkan, kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor diantaranya faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal diantaranya; manajemen perusahaan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi. Faktor internal meliputi; disiplin, kepuasan, kemampuan dan motivasi karyawan. Faktor-faktor yang ada harus lebih diperhatikan oleh seorang pimpinan sehingga kinerja dapat berjalan dengan optimal.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Luhur Agung Bowo Leksono menyatakan ada beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja antara lain¹²:

1. Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan; bakat, minat, faktor kepribadian, kualitas dan kuantitas.
2. Tingkat usaha yang dilakukan; motivasi, etika, kehadiran, rancangan tugas.
3. Dukungan organisasi; pelatihan dan pengembangan, peralatan kerja, standar kinerja.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Flippo dalam Hendri Sembiring menyatakan ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan yaitu sebagai berikut¹³:

1. Mutu Kerja

Yang berkaitan dengan keterampilan, kepribadian serta ketepatan waktu dalam melakukan suatu pekerjaan.

¹¹Muhammad Siddiq, Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Life Financial Syariah Medan, Skripsi. Medan: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik USU. 2018. h. 23.

¹²Luhur Agung Bowo Leksono, Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Subur Jaya Embroidery), Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah. 2018. h. 31.

¹³Hendri Sembiring, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan", dalam *Jurakunman*, vol. 11, h. 31.

2. Kualitas Kerja

Yang berhubungan dengan pemberian tugas tambahan, dimana tugas tersebut diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya.

3. Ketangguhan

Yang berkaitan dengan kehadiran jadwal keterlambatan serta pemberian waktu libur pada suatu perusahaan.

4. Sikap

Yaitu merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan sejauh mana sikap tanggung jawab mereka dan saling membantu sesama rekan kerja dan atasan serta sejauh mana tingkat dalam bekerja sama untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Dharma dalam Sri Annisa antara lain sebagai berikut¹⁴:

1. Kuantitas, suatu jumlah yang harus terselesaikan.
2. Kualitas, yaitu tingkat baik buruknya suatu nilai yang harus dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu tepat atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang telah ditetapkan.

e. Kinerja dalam Perspektif Islam

Menurut Meldona dalam Sri Annisa menyatakan bahwa kinerja adalah permasalahan penting mengenai korelasi antara atasan dengan bawahan pada suatu perusahaan. Allah SWT selalu memberikan dorongan bagi setiap manusia untuk dapat memberikan kinerja yang terbaik¹⁵, dalam QS. At-Taubah (9):105: *Artinya: Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

¹⁴Sri Annisa, Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Blimbing Malang, Ikhtisar Skripsi. UIN Maulana Malik Ibrahim. h. 5

¹⁵Sri Annisa, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Blimbing Malang”, Ikhtisar Skripsi, h. 5, t.t.

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah tindakan perilaku yang ekstra-peran (role-extra behavior) dimana yang artinya merupakan tindakan perilaku individu seorang karyawan tetapi perilaku ini dilakukan sebenarnya bukan tuntutan atau kewajibannya. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* biasanya meliputi tindakan perilaku kesetiakawanan antar sesama rekan kerja yang dilakukan tanpa adanya paksaan dari siapa pun, misalnya melakukan pekerjaan diluar dari *job description*-nya dan dilakukan dengan sukarela, memberikan bantuan kepada rekan kerja lainnya dalam hal pekerjaan, tidak mengambil cuti jika tidak terlalu diperlukan. Tindakan perilaku ekstra-peran (extra-role) ini sangat dibutuhkan, hal ini dapat menjadi pendukung untuk mencapai tujuan suatu perusahaan yang efektif dan efisien. Beberapa bentuk tindakan ekstra-peran ini merupakan tindakan yang dapat melindungi kekayaan perusahaan, dapat memberikan sasaran yang berguna dalam meningkatkan kinerja perusahaan, bersedia untuk selalu dapat melatih diri dalam melakukan tanggungjawab tambahan yang diberikan, membuat suasana perusahaan dan lingkungan menjadi menyenangkan dan bersifat suportif¹⁶.

Menurut (Robbins & Judge) dalam Endah Rahayu Lestari, et.al menyatakan bahwa keberhasilan dalam suatu perusahaan yang dimana anggotanya tidak hanya dapat melakukan tugas utamanya saja melainkan juga dapat melakukan tugas yang lebih atau ekstra, misalnya seperti dapat memanfaatkan waktu yang lebih efektif, memiliki kemauan untuk saling bekerja sama, saling membantu dan selalu berperan aktif dalam suatu perusahaan¹⁷.

Dari beberapa pengertian mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah suatu tindakan perilaku seorang karyawan

¹⁶Hasan Basri, "Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng – Jakarta Pusat", dalam *Jurnal Manajemen MH Thamrin*, vol. 1, h. 39.

¹⁷ Endah Rahayu et.al, "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan" dalam *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, vol. 7, h. 117.

yang dilakukan secara sukarela dan tidak termasuk dalam *job description*-nya tetapi memiliki manfaat dan dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan.

b. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Titisari dalam Syahrul Nur Rizky et.al manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut¹⁸:

1. *Organizational Citizenship Behavior* dapat memberikan peningkatan produktivitas kepada sesama rekan kerja.
2. *Organizational Citizenship Behavior* dapat memberikan peningkatan kreativitas pemimpin dalam suatu perusahaan.
3. *Organizational Citizenship Behavior* dapat menghemat serta mengurangi energi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.
4. *Organizational Citizenship Behavior* dapat menjadi pemeliharaan dalam kegiatan kelompok.
5. *Organizational Citizenship Behavior* mampu mengatur kegiatan kelompok kerja agar dapat berjalan dengan efektif.
6. *Organizational Citizenship Behavior* dapat mempertahankan dan meningkatkan serta menarik seorang karyawan yang terbaik.
7. *Organizational Citizenship Behavior* mampu menjaga keamanan dan dapat memberikan peningkatan dalam kinerja suatu perusahaan.
8. *Organizational Citizenship Behavior* mampu beradaptasi atas perubahan lingkungan dan dapat memberikan peningkatan pada suatu perusahaan.

Dari beberapa manfaat diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa manfaat dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah untuk menjaga produktivitas sesama rekan kerja, menambah produktivitas pemimpin, menghemat energi sumber daya manusia agar lebih produktif, menjadikan sarana dalam mengatur kegiatan kelompok kerja, menambah kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan terbaik serta menambah kemampuan dan efektivitas pada suatu organisasi.

¹⁸ Syahrul Nur Rizky et.al, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan", dalam *e- Jurnal Riset Manajemen*, h. 77.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu sebagai berikut¹⁹:

1. Kepribadian
2. Kepuasan Kerja
3. Komitmen Organisasi
4. Usia pegawai
5. Faktor Lingkungan; dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, interaksi antara atasan dan bawahan serta tipe kepemimpinan.

Menurut Berber dan Rocfanin dalam luhur ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, faktor-faktor tersebut ialah:

1. Kepribadian karyawan

Dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, karakteristik serta kepribadian menjelaskan tentang situasi dimana tidak ada intensif yang begitu kuat, ancaman maupun tekanan dalam berperilaku dengan cara tertentu untuk mendapat perhatian para ahli selama beberapa dekade. Ciri-ciri kepribadian yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu untuk orang yang telah menilai tinggi sikap keramahan, penelitian menunjukkan bahwa mereka memiliki kecenderungan untuk dapat membantu orang lain dan berpikir positif tentang rekan kerja mereka serta dapat mengantisipasi kebutuhan orang lain.

2. Kelompok dan Organisasi

Kekompakan kelompok, potensi kelompok, kualitas hubungan antara anggota kelompok dan dukungan kelompok yang dapat dirasakan ialah beberapa hal yang terkemuka yang telah ditemukan para ahli yang ada kaitannya dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Selain karakteristik kelompok,

¹⁹Putri Laksmi Dewi, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Di Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini, Non Formal dan Informal Regional II Semarang, Skripsi. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan UNS. 2015. h. 15

organisasi juga berperan untuk membentuk signifikansi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Dukungan organisasi, luasnya formalisasi organisasi, jarak yang ditempatkan antara karyawan dan orang lain dengan organisasi merupakan variabel yang dianalisis sebagai predikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang paling terkemuka yang ada kaitannya dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) setelah dipelajari secara luas. Hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berawal pada hipotesis “kepuasan menyebabkan kinerja” terutama fokus pada sikap karyawan, apabila karyawan termotivasi dari dalam dan luar diri mereka, maka mereka akan membalas dan dapat melampaui persyaratan tugas mereka.

4. Kesan Karyawan

Beberapa para ahli berpendapat bahwa seorang karyawan dapat membantu orang lain serta membutuhkan tanggung jawab atas tugas tambahan guna untuk mendorong citra yang baik bagi dirinya dalam organisasi. Apabila seorang karyawan terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diamati supervisor, maka supervisor dapat memberikan suatu penghargaan pada karyawannya. Para penulis lainnya juga berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan manajemen kesan saling bergantung.

5. Kepemimpinan

Beberapa para ahli berpendapat bahwa perilaku pemimpin mendukung untuk membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hal ini disebabkan perilaku pemimpin berperilaku baik kepada setiap karyawan secara langsung atau tidak membantu karyawan dalam menyelesaikan persoalan dan sebagai imbalannya. Seorang karyawan akan merasa berkewajiban untuk membalas perilaku baik itu. Dalam penelitian jurnal lainnya juga menekankan bahwa pentingnya kepemimpinan yang transformasional dalam memperoleh

perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pemimpin yang transformasional akan mendapatkan bawahan mereka yang melebihi ekspektasi kinerja untuk membentuk visi, memberikan model peran yang tepat serta mendorong penerimaan tujuan kelompok dengan memberi dukungan individual dan tujuan kinerja tinggi.

6. Karakteristik Tugas

Para ahli mengungkapkan bahwa karakteristik tugas mempunyai hubungan yang konsisten dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Mereka mengidentifikasi beberapa karakteristik tugas secara instrinsik yang dapat memotivasi seorang karyawan dalam mengerjakan tugas. Karakteristik tugas yang paling jelas ialah rutinitas, kemandirian dalam mengerjakan tugas serta tugas yang saling ketergantungan dalam tujuan.

d. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Podsakoff, dkk dalam Almansyah Rundu Wonua et.al mengkaji kembali mengenai dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dinyatakan oleh Organ sehingga menghasikan 7 dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu²⁰:

1. *Helping Behavior* (Perilaku membantu)

Perilaku yang dilakukan dengan sukarela dalam membantu rekan kerja dan menghindari terjadinya suatu masalah dalam pekerjaan.

2. *Sportmanship* (Sikap Sportif)

Sikap yang mentoleransi dalam ketidaknyamanan serta selalu menjaga sikap positif atas ketidaknyamanan tersebut.

3. *Organizational Loyalty* (Loyalitas Organisasi)

Memberikan kehendak baik, menjaga keefektivitasan organisasi serta memberikan semangat perusahaan.

4. *Organizational Compliance* (Ketentuan Organisasi)

Memenuhi aturan dan prosedur ketaatan organisasi dan kontribusi.

²⁰Almansyah Rundu Wonua et.al, "Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka", dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 5, h. 20.

5. *Individual Initiative* (Inisiatif)

Perilaku ini disebut perilaku ekstra apabila berhubungan dengan tugas pekerjaan yang melebihi dari syarat minimal dan dilakukan dengan sukarela.

6. *Civic Virtue* (Kepentingan Umum)

Bagian perilaku yang menunjukkan dalam ketertarikan serta komitmen secara keseluruhan terhadap organisasi.

7. *Self Development* (Pengembangan Diri)

Perilaku karyawan yang melibatkan mengenai kemampuan, pengetahuan serta keterampilan yang dilakukan secara sukarela.

Sedangkan Menurut Ikonne dalam Anggun Ramadhanty dan Ignatius Soni Kurniawan (2020) menyatakan bahwa indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain²¹:

1. *Altruism*(ketidakegoisan)
2. *Conscientiousness*(sifat berhati-hati)
3. *Sportsmanship*(sikap sportif)
4. *Courtesy*(kesopanan)
5. *Civic Virtue*(moral kemasyarakatan)

e. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perspektif Islam

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah suatu tindakan perilaku seorang individu secara sukarela dalam membantu sesama manusia dan tidak mengharapkan suatu balasan atau imbalan. Menurut Nurdiana dalam Sri Annisa bahwa dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perspektif Islam ialah sebagai berikut²²:

1. *Al-truisme* (Taawun), dalam islam seorang muslim harus saling tolong-menolong dan saling membantu sesama muslim yang lainnya.
2. *Sportif*, dapat diartikan sportif dalam mempertahankan sikap positif apabila terjadi sesuatu yang tidak sesuai dan tidak ada unsur sakit hati apabila orang

²¹Anggun Ramadhanty dan Ignatius Soni Kurniawan, "Penguatan *Organizational Citizenship Behavior*: Peran Kepuasan Kerja dan Loyalitas", dalam *Jurnal Penelitian Ipteks*, vol.5, h. 40.

²²Sri Annisa, "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Blimbing Malang", Ikhtisar Skripsi, h. 5, t.t.

lain tidak bisa mengikuti sarannya dan dapat menerima saran orang lain serta rela berkorban demi suatu organisasi.

3. *Courtesy* (Persaudaraan), setiap muslim sebaiknya menghindari adanya permusuhan ataupun permasalahan antar sesama muslim dan hendaknya dapat mencintai sesamanya seperti mencintai dirinya sendiri.
4. *Civic virtue*, dalam islam seorang muslim harus peduli terhadap orang lain serta dapat menghadiri apabila ada undangan pertemuan maupun rapat.
5. *Conscientiousnes* (mujahadah), setiap muslim harus memiliki sifat yang teliti, jeli, hati-hati serta mampu berlomba-lomba dalam melakukan kebaikan dan tanpa minta balasan sedikitpun.

Dalam QS. Al-Maidah Ayat 2 :Artinya: “*Dan tolong menolong lah kamu dalam kebaikan dan ketakwaan. Dan janganlah tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya siksa Allah sangat berat*”

B. Penelitian Yang Relevan

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Fairico Putra Ramadhan, Heru Susilo, Edlyn Khurotul Aini (2018) yang berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Dan *Good Corporate Governance* (Gcg) Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang)” menunjukkan hasil bahwa dari perhitungan yang telah dilakukan dan dapat disimpulkan bahwa Variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan *Good Corporate Governance* baik secara parsial maupun simultan terbukti berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Penelitian lain yang juga dilakukan oleh Resa Adji Kurniawann, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu (2019) yang berjudul “Dampak *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dan menunjukkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior*, motivasi kerja dan kepuasan kerjaberpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Hasan Basri (2020) yang berjudul “Pengaruh Ocb Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara

Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng - Jakarta Pusat” dan dari hasil yang telah diuji dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel OCB dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan atau organisasi, dengan demikian akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Anna Suzana (2017) yang berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)” menunjukkan bahwa hasil yang telah dilakukan menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di TASPEN Cirebon.

Penelitian yang juga dilakukan oleh Yoga Putrana, Azis Fathoni, Moh Mukeri Warso (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang” menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora .Persada Mediatama, Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT. Gelora Persada Mediatama, Kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap *organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT. Gelora Persada Mediatama, Kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap *organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT. Gelora Persada Mediatama, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Gelora Persada Mediatama.

Tabel 2.1
Penelitian Yang Relevan

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fairico Putra Ramadhan, Heru Susilo, Edlyn Khurotul Aini (2018)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Ocb) Dan <i>Good Corporate Governance</i> (Gcg) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Ocb) (X1). <i>Good Corporate Governance</i> (Gcg) (X2). Kinerja Karyawan (Y)	Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan <i>Good Corporate Governance</i> baik secara parsial maupun simultan terbukti berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2	Resa Adji Kurniawann, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu (2019)	Dampak <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X1). Motivasi Kerja (X2). Kepuasan Kerja (X3). Kinerja Karyawan (Y)	Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , motivasi kerja dan kepuasan kerjaberpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3	Hasan Basri (2020)	Pengaruh Ocb Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng - Jakarta Pusat	Ocb (X1). Motivasi kerja (X2). Kinerja Karyawan (Y).	Dari hasil yang telah diuji dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel OCB dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan atau organisasi, dengan demikian akan berpengaruh baik

				terhadap kinerja karyawan itu sendiri.
4	Anna Suzana (2017)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (Ocb)</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)	<i>Organizational Citizenship Behavior (Ocb)</i> (X1). Kinerja Karyawan (Y).	Dari hasil yang telah dilakukan menunjukkan bahwa <i>Organizational Citizenship Behavior (Ocb)</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di TASPEN Cirebon.
5	Yoga Putrana, Azis Fathoni, Moh Mukeri Warso (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang	Kepuasan kerja (X1). Komitmen organisasi (X2). <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y1). Kinerja karyawan (Y2).	Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora .Persada Mediatama. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> karyawan PT. Gelora Persada Mediatama . Kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap <i>organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> karyawan PT. Gelora Persada Mediatama . Kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap <i>organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> karyawan PT. Gelora Persada Mediatama . <i>Organizational</i>

				<i>Citizenship Behavior (OCB)</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Gelora Persada Mediatama .
--	--	--	--	--

Dari beberapa penelitian terdahulu diatas, ada beberapa perbedaan dan persamaan pada penelitian penulis dan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian diatas ialah sama-sama memakai variabel bebas (*Independen*) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan memakai variabel terikat (*Dependen*) Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian diatas ialah metode penelitian yang digunakan dan objek penelitian. Metode penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dan objek penelitian akan dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi.

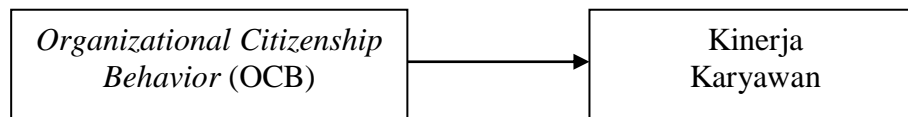
C. Kerangka Berfikir

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ialah merupakan suatu tindakan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan bukan suatu tindakan yang dilakukan dengan terpaksa untuk kepentingan perusahaan. Sikap perilaku yang dilakukan secara sukarela tersebut merupakan sikap yang lebih (ekstra) melebihi tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan. Tindakan perilaku ini merupakan bentuk dari peningkatan kinerja setiap individu yang tidak diharuskan dan tidak memiliki kaitan langsung dengan sistem penghargaan (*reward*).

Didalam sebuah perusahaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu peran yang sangat penting dan dibutuhkan untuk menambah produktifitas pimpinan serta rekan kerja, meningkatkan efektivitas perusahaan, dapat menjadi sarana dalam mengatur kegiatan kelompok kerja, memberikan peningkatan stabilitas kinerja perusahaan, dapat menghemat serta mengurangi energi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar lebih produktif, dan dapat menambah kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan terbaik.

Kebiasaan dalam bekerja keras, kerja sukarela, dan kerja dengan giat merupakan suatu pelaksanaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam melakukan perubahan diri sendiri agar tidak memiliki sifat malas, aktif serta mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Kepentingan konsumen merupakan suatu tanggung jawab yang sangat penting bagi karyawan, dan itu semua merupakan suatu pendorong agar terlaksananya kinerja karyawan yang sesuai dengan harapannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang didapat oleh seorang karyawan sebagai alat ukur dalam menetapkan hasil pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang mempunyai sifat praduga dan masih perlu dibuktikan serta diuji kebenarannya menggunakan data yang telah dikumpulkan melalui penelitian. Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu dan kerangka berpikir diatas maka hipotesis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Ho : Ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi.

Ha : Diterima. Artinya, adanya pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan penelitian metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode untuk menguji suatu teori yang ada dengan prosedur penelitian yang berhubungan antar variabel.

Penelitian kuantitatif banyak menggunakan angka, dari mulai pengumpulan data, penafsiran atas data yang ada dan hasilnya yang akan ditampilkan nantinya. Penelitian ini akan lebih baik jika disertai dengan bagan, gambar, tabel serta grafik²³. Maka penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui adakah hubungan atau pengaruh antara variabel dua variabel atau lebih.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Desember 2019 sampai dengan bulan November 2020.

²³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, cet.15(Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h. 27.

Tabel 3.2
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun																										
		Des '19		Jan' 20		Feb '20		Mar '20		Apr '20		Mei '20		Jun '20		Jul '20		Aug '20		Sep '20		Okt '20		Nov '20				
		3	4	2	3	1	2	3	4	1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1.	Proposal pengajuan judul	■	■																									
2.	Riset			■	■																							
3.	Penyusunan Proposal					■	■																					
4.	Bimbingan Proposal							■	■	■	■																	
5.	Seminar Proposal										■																	
6.	Penyusunan Skripsi													■	■													
7.	Bimbingan Skripsi															■	■	■	■									
8.	Sidang Meja Hijau																											■

C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh subjek penelitian. Dimana seorang peneliti yang ingin meneliti komponen yang ada didalam suatu penelitian, maka penelitiannya adalah penelitian populasi²⁴. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi sebanyak 50 orang karyawan.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik *total sampling*, dimana teknik penetapan sampel dilakukan dengan cara menarik seluruh anggota populasi menjadi sampel atau responden. Maka pada penelitian ini peneliti mengambil sampel dari seluruh karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Jambi, jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 50 karyawan.

²⁴Ibid, h. 173.

D. Variabel Penelitian

Variabel *independen* (bebas) merupakan suatu variabel yang mempengaruhi suatu variabel terikat (*dependen*) dan dapat dikatakan variabel bebas karena dapat mempengaruhi variabel lainnya. Variabel *independen* (bebas) dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Variabel *dependen* (terikat) merupakan suatu variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas dan dikatakan suatu variabel terikat karena adanya pengaruh dari variabel *independen* (variabel bebas). Variabel *dependen* (terikat) dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

E. Defenisi Operasional Variabel

Dalam suatu penelitian defenisi operasional sangat dibutuhkan agar dapat memberikan batasan pada penelitian dan memudahkan dalam menjelaskan mengenai suatu variabel yang diteliti dan menggunakan indikator yang ada didalamnya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah suatu tindakan perilaku seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak termasuk dalam *job description*-nya tetapi memiliki manfaat dan dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan. Menurut Aldag & Resckhe dalam Triana Fitriastuti indikator-indikator dari variabel ini ialah sebagai berikut²⁵:

1. *Altruisme*, yaitu suatu keinginan untuk dapat memberikan suatu bantuan kepada pihak yang membutuhkan.
2. *Civic Virtue*, yaitu kerjasama karyawan dalam merencanakan kehidupan perusahaan kedepannya dengan selalu *update* mengenai informasi terbaru yang dapat memajukan perusahaan.
3. *Sportmanship*, yaitu lebih mementingkan aspek-aspek positif daripada aspek negatif, menerima segala saran dengan sukarela, tidak memperumit masalah dan tidak mudah mengeluh.

²⁵Triana Fitriastuti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan", dalam *Jurnal Dinamika Manajemen*, vol. 4, h. 107.

4. *Courtesy*, yaitu suatu perbuatan untuk saling membantu sesama rekan kerja agar dapat menyelesaikan suatu permasalahan dan mengurangi suatu masalah.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan dan sebagai alat ukur dalam menetapkan hasil pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Robbins, dalam Muhammad Siddiq indikator- indikator dalam kinerja karyawan yaitu sebagai berikut²⁶:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari pemahaman karyawan mengenai kemampuan dan keterampilannya dalam melakukan pekerjaan yang dihasilkan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dalam bentuk jumlah unit suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Yaitu suatu tingkat aktivitas yang dikerjakan tepat waktu dan dapat memanfaatkan waktu yang tersisa dengan melakukan aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

Yaitu dapat memaksimalkan dalam menggunakan sumber daya perusahaan dan dapat meningkatkan hasil dari setiap unitnya.

5. Kemandirian

Yaitu merupakan suatu tingkatan karyawan dalam melaksanakan komitmen kerjanya dengan perusahaan serta tanggung jawab yang dimilikinya terhadap perusahaan.

²⁶Muhammad Siddiq, Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Life Financial Syariah Medan, Skripsi. Medan: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik USU. 2018. h. 25.

Tabel 3.3
Defenisi Variabel Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
<i>Organizational Citizenchip Behavior</i> (OCB) (Variabel independen)	suatu tindakan perilaku seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak termasuk dalam <i>job description</i> -nya tetapi memiliki manfaat dan dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan	1. <i>Altruism</i> (ketidakegoisan) 2. <i>Sportsmanship</i> (sikap sportif) 3. <i>Courtesy</i> (kesopanan) 4. <i>Civic Virtue</i> (moral kemasyarakatan)	Likert
Kinerja Karyawan (Varibel dependen)	hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan dan sebagai alat ukur dalam menetapkan hasil pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara peneliti untuk mengumpulkan data. Terdapat beberapa hal penting didalam teknik pengumpulan data yaitu, sumber data, teknik yang digunakan, instrumen yang digunakan serta strategi menguji kualitas instrumen²⁷. Dalam memperoleh informasi dan data dalam penelitian ini maka teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti ialah menggunakan dengan cara:

1. Kuisisioner/angket, yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disusun oleh peneliti mengenai suatu variabel yang diteliti.
2. Observasi, yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan melihat langsung suatu objek yang akan diteliti.
3. Studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan data dan informasi dengan cara memahami dan membaca melalui jurnal, buku serta sumber lain yang berkaitan dengan teori dalam penelitian ini.

²⁷Azuar Juliandi et.al, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi* (Medan: UMSU Press, 2014), h. 115

4. Dokumentasi, yaitu merupakan metode pengumpulan data dengan melihat dan menganalisis dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri maupun oleh orang lain mengenai subjek.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan dalam pengumpulan data dan mengukur suatu variabel yang akan diteliti. Instrumen penelitian harus sesuai dengan tujuan pengumpulan data. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner/angket yang berisi beberapa pertanyaan atau pernyataan yang disusun oleh peneliti dan disebarikan atau diberikan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi. Pertanyaan dan pernyataan yang telah diberikan kepada responden ialah untuk mengukur suatu variabel yang diteliti yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan ialah menggunakan *skala likert*, ada lima pilihan jawaban dalam kuisioner/angket serta terdapat skor pengukuran pada alternatif jawaban yaitu dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4
Alternatif Jawaban

Keterangan	Skor dari Jawaban
SS : Sangat Setuju	5
S : Setuju	4
KS : Kurang Setuju	3
TS : Tidak Setuju	2
KTS : Kurang Tidak Setuju	1

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan ialah metode analisis regresi sederhana dengan menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Program For Social Science (SPSS)*. Regresi sederhana merupakan suatu metode yang menganalisis pengaruh hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dan satu variabel independen (bebas). Tujuan dalam penelitian ialah mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi. Teknik analisis data dalam penelitian ini ialah:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas ialah kebenaran atau ketepatan, menguji validitas merupakan menguji sampai mana kebenaran atau ketepatan suatu kuisisioner dan sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Apabila kuisisioner benar atau valid maka pengukuran hasil kemungkinan akan benar. Dalam menentukan suatu kuisisioner layak atau tidak untuk digunakan dapat dilakukan dengan uji validitas terlebih dahulu. Apabila nilai korelasi (r) yang didapat ialah positif, maka kemungkinan item kuisisioner yang telah diuji ialah valid/benar. Namun walaupun hasil yang diperoleh positif, nilai korelasi (r) perlu juga dihitung untuk dilihat signifikan atau tidaknya yaitu dengan cara membandingkan nilai korelasi yakni nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item kuisisioner ialah signifikan dan juga valid/benar tetapi jika nilai r hitung $<$ r tabel maka item kuisisioner ialah tidak valid serta tidak layak dijadikan sebagai item kuisisioner dalam penelitian dan dibuang dari instrumen kuisisioner/angket²⁸.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar dalam Hayatun Nufus menyatakan reliabilitas merupakan alat ukur sejauhmana memberikan ketepatan atau kepercayaan dalam suatu pengukuran²⁹. Uji reliabilitas ialah untuk melihat suatu instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya atau tidaknya. Apabila instrumen variabel penelitian yang digunakan handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian memiliki keterpercayaan yang tinggi. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cornbrach's Alpha* $\geq 0,60$, dengan ukuran pengujian r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi 0,05 maka dinyatakan reliabel, jika r hitung $<$ r tabel alat ukur dinyatakan tidak reliabel³⁰.

²⁸ Ibid, h. 76-77.

²⁹ Hayatun Nufus, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Pertiwi Karya Utama", Skripsi. Jakarta: Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah, 2011, h. 82

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta 2011), h. 184

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji model regresi variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Distribusi yang mendekati normal maupun normal adalah model regresi yang baik. Distribusi normal dapat dilihat dengan penyebaran data statistik di sumbu diagonal pada grafik distribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan melihat perbandingan distribusi kumulatif data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif pada distribusi normal. Cara pengambilan keputusan pada uji normalitas data ialah apabila data yang menyebar disekitar garis diagonal maka menunjukkan distribusi normal, sehingga model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas. Apabila data yang menyebar jauh dari garis diagonal maka tidak menunjukkan distribusi normal, sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Tujuan dari uji regresi sederhana ini ialah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki nilai positif atau negatif serta signifikan atau tidak signifikan. Rumus regresi sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan : Y = Variabel Kinerja Karyawan

X = Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t ini dilakukan untuk menganalisis suatu hipotesis, ditolak atau diterima serta dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengambilan keputusan pada uji t ini ialah apabila t_{hitung}

$>t_{\text{tabel}}$ berarti H_0 ditolak. Sehingga tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel (X) terhadap variabel (Y) dan apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ berarti H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel (X) terhadap variabel (Y).

b. Uji Determinasi

R^2 atau uji determinasi adalah suatu pengujian yang sangat penting dalam regresi, baik atau tidaknya model regresi yang digunakan dapat dilihat dari uji determinasi atau R^2 ini. Seberapa besar variasi nilai koefisien determinasi R^2 yaitu antara $0 (0\%) < R^2 < 1 (100\%)$. Nilai R^2 yang kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas dan apabila nilai mendekati 1 (100%) maka variabel bebas dapat memberikan informasi dalam memprediksi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara IV

PT. Perkebunan Nusantara IV merupakan salah satu dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Sumatera Utara, yang lahir dari sejarah panjang mulai dari masalah kolonial. Sejarah PTPN IV merupakan bagian dari sejarah perkebunan di Indonesia. Pada masa kolonial, tidak semua unit-unit usaha PTPN IV merupakan perkebunan kelapa sawit. Unit usaha Adolina dan Pabatu awalnya adalah perkebunan tembakau. Dolok ilir, Laras dan Bah Jambi perkebunan sisal (serat). Sedangkan unit usaha Puluraja, Berangir, Air Batu, pada awalnya merupakan perkebunan karet.

Melalui Konferensi Meja Bundar, pemerintah Republik Indonesia mengambil alih (nasionalisasi) perusahaan perkebunan pemerintah Belanda. Dan untuk mengelola perkebunan hasil nasionalisasi pemerintah membentuk suatu lembaga yang bernama Pusat Perkebunan Negara. Untuk mengelola perkebunan eks pemerintah dan swasta Belanda. Pada tahun 1959 pemerintah merubah Pusat Perkebunan Negara (PPN) menjadi Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Negara (BPUPN) melalui peraturan pemerintah No.19 tahun1959.

Setelah nasionalisasi rampung, pemerintah melakukan regrouping PPN berdasarkan komoditi dan wilayah pada tahun 1967-1968. Hasil regrouping waktu itu berdirilah PPN Aneka Tanaman, PPN Karet, dan PPN Serat. Perubahan bentuk hukum perkebunan negara dari PPN ke Perseroan Terbatas (PTP) dilakukan pada tahun 1971. Berdasarkan peraturan Pemerintah (PP) No. 28 tahun1971 PNP IV berubah menjadi PTP IV. Kemudian disusul perubahan PNP VII menjadi PTP VII melalui PP No. 29 tahun1971 dan PNP VIII menjadi PTP VIII melalui PP No. 5 tahun 1972.

Setelah hampir 25 tahun PTP berjalan, tahun 1996 pemerintah kembali mereorganisasi (*rightsizing*) sehingga mengurangi jumlah PTP di Indonesia. Berdasarkan PP No. 9 tahun 1996. Tanggal 14 Februari 1996, PTP IV, VII, dan VIII demerger menjadi satu PTP yakni PT. Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV),

dengan wilayah kerja di Sumatera Utara yang sebelumnya dibawah PTP IV, PTP VII dan PTP VIII.

2. Visi dan Misi

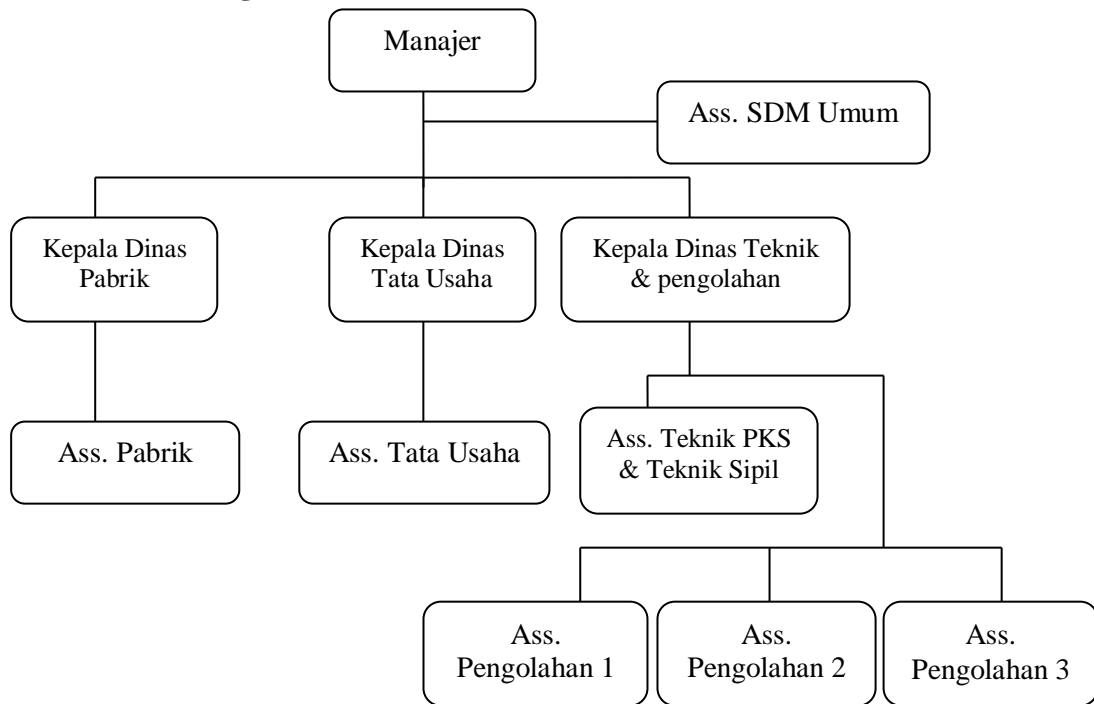
a. Visi

Menjadi pusat keunggulan pengelolaan perusahaan agroindustri kelapa sawit dengan tata kelola perusahaan yang baik serta berwawasan lingkungan.

b. Misi

1. Menjamin keberlanjutan usaha yang kompetitif.
2. Meningkatkan daya saing produk secara berkesinambungan dengan sistem cara dan lingkungan kerja yang mendorong munculnya kreativitas dan inovasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
3. Meningkatkan laba secara berkesinambungan.
4. Mengelola usaha secara profesional untuk meningkatkan nilai perusahaan yang mempedomani etika bisnis dan tata kelola perusahaan yang baik (GCG).
5. Meningkatkan tanggung jawab sosial dan lingkungan.
6. Melaksanakan dan menunjang kebijakan serta program pemerintah pusat/daerah

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PTPN IV Kebun Bah Jambi

4. Deskripsi Tugas

a. Manajer

Manajer kebun memiliki tugas untuk memimpin serta mengarahkan seluruh kegiatan perusahaan untuk mencapai profitabilitas yang tinggi dalam menghasilkan suatu produk yang berkualitas dengan jaminan sistem mutu yang konsisten.

b. Ass. SDM Umum

Asisten SDM Umum memiliki tugas untuk menyusun serta membahas RKAP bidang yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan dan administrasi serta tugas-tugas umum lainnya. Asisten SDM Umum juga memiliki peran dalam membina hubungan baik dengan instansi pemerintah serta masyarakat yang ada disekitar kebun.

c. Kepala Dinas Pabrik

Kepala dinas pabrik memiliki tugas untuk mengawasi pelaksanaan serta proses yang berjalan di dalam pabrik agar tetap efektif dan efisien dengan standar yang telah ditentukan. Asisten pabrik bertugas untuk mengarahkan atau

mengendalikan secara langsung seluruh kegiatan yang dilakukan di dalam pabrik dan juga bertugas untuk mengatasi masalah-masalah yang ada.

d. Kepala Dinas Tata Usaha

Kepala dinas tata usaha memiliki tugas untuk mengawasi serta melaksanakan sistem administrasi keuangan dan akuntansi sesuai dengan kode rekening yang ada dalam pengarsipan surat secara terpusat dan juga dapat membantu mengawasi persediaan dan pengadaan barang. Asisten tata usaha bertugas untuk membantu KDTU untuk mengawasi dan melaksanakan sistem administrasi keuangan dan akuntansi serta mengkoordinir persediaan barang gudang ataupun administrasi pergudangan.

e. Kepala Dinas Teknik dan Pengolahan

Kepala dinas teknik dan pengolahan memiliki tugas untuk mengarahkan asisten teknik dan pengolahan yang berpegang pada taksasi penerimaan TBS tiap hari hingga mengawasi serta mengontrol pengoperasian peralatan dan mesin, penyimpangan proses pengolahan. Asisten teknik dan pengolahan bertugas untuk pelaksanaan, perencanaan, perawatan mesin-mesin pengolahan dan memelihara peralatan dan prasarana pabrik.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin menjadikan perbedaan dalam perilaku seseorang. Sehingga perlu diketahui berapa tingkat frekuensi dan persentase berdasar jenis kelamin dari 50 responden yang ada dan dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jeniskelamin

Jeniskelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	60,0	60,0	60,0
	Perempuan	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang (60%), dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (40%). Hal ini berarti menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini ialah berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia

Untuk dapat mengetahui tingkat persentase dan frekuensi berdasarkan usia dari 50 responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	16	32,0	32,0	32,0
	31-40 tahun	16	32,0	32,0	64,0
	41-50 tahun	17	34,0	34,0	98,0
	lebih dari 51 tahun	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 32%, untuk responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 32%, untuk usia 41-50 tahun sebanyak 17 responden dengan persentase 34% dan untuk responden yang berusia lebih dari 51 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 41-50 tahun.

3. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat frekuensi dan persentase pendidikan pada penelitian ini yang terdiri dari 50 responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Diploma	4	8,0	8,0
	S1	21	42,0	42,0
	S2	7	14,0	14,0
	S3	2	4,0	4,0
	SLTA	16	32,0	32,0
	Total	50	100,0	100,0

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 4 orang dengan persentase 8%, untuk responden yang berpendidikan S1 sebanyak 21 orang dengan persentase 42%, untuk yang berpendidikan S2 sebanyak 7 responden dengan persentase 14%, untuk responden yang berpendidikan S3 sebanyak 2 orang dengan persentase 4% dan untuk responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 16 orang dengan persentase 32%. Hal ini dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan tamatan S1 .

C. Penyajian Data

Dalam penyebaran kuesioner, variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X) berjumlah 10 item pernyataan dan variabel kinerja karyawan (Y) berjumlah 10 item pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan. Dibawah ini penulis akan menyajikan data tabel frekuensi dari hasil skor jawaban responden dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja karyawan.

Tabel 4.7
Skor Angket Variabel X *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	34,0	17	34,0	11	22,0	2	4,0	3	6,0	50	100
2	22	44,0	23	46,0	2	4,0	2	4,0	1	2,0	50	100
3	10	20,0	18	36,0	17	34,0	2	4,0	3	6,0	50	100
4	26	52,0	16	32,0	4	8,0	3	6,0	1	2,0	50	100
5	7	14,0	27	54,0	11	22,0	3	6,0	2	4,0	50	100
6	18	36,0	21	42,0	7	14,0	2	4,0	2	4,0	50	100
7	12	24,0	20	40,0	16	32,0	1	2,0	1	2,0	50	100
8	31	62,0	16	32,0	1	2,0	2	4,0	-	-	50	100
9	22	44,0	23	46,0	3	6,0	2	4,0	-	-	50	100
10	36	72,0	10	20,0	4	8,0	-	-	-	-	50	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari persentase jawaban variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat baik dimana kebanyakan mayoritas jawaban responden ialah sangat setuju dan setuju yang lebih dari 50%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap sportif yang sangat tinggi, selalu tepat waktu dalam melakukan pekerjaan dan dalam menggunakan waktu jam istirahat yang tepat serta patuh pada peraturan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.8
Skor Angket Variabel Y Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	49,0	20	39,2	5	9,8	-	-	-	-	50	100
2	32	62,7	12	23,5	4	7,8	1	2,0	1	2,0	50	100
3	17	33,3	26	51,0	4	7,8	3	5,9	-	-	50	100
4	26	51,0	20	39,2	2	3,9	2	3,9	-	-	50	100
5	22	43,1	24	47,1	4	7,8	-	-	-	-	50	100

6	23	45,1	24	47,1	3	5,9	-	-	-	-	50	100
7	26	51,0	20	39,2	3	5,9	1	2,0	-	-	50	100
8	30	58,8	18	35,3	2	3,9	-	-	-	-	50	100
9	10	19,6	31	60,8	9	17,6	-	-	-	-	50	100
10	29	56,9	16	31,4	5	9,8	-	-	-	-	50	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari persentase jawaban variabel Kinerja Karyawan sudah baik, dimana kebanyakan mayoritas jawaban responden ialah setuju dan sangat setuju yang lebih dari 50%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu terampil dalam memberikan ide serta gagasan yang bermanfaat bagi perusahaan, selalu tepat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan juga dapat diandalkan seta memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

D. Analisa data

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Program yang digunakan dalam menguji validitas instrument adalah dengan menggunakan program komputer *Statistical Program For Social Sciense* (SPSS) versi 22.0. Uji validitas digunakan untuk menguji instrument data tersebut valid/tidak valid dengan menggunakan teknik statistik korelasi. Dimana suatu instrument angket dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikan 5%) dan sebaliknya apabila suatu instrument angket dinyatakan tidak valid jika r hitung $<$ dari r tabel (taraf signifikan 5%). Berdasarkan data yang telah terkumpul terdapat 10 butir pernyataan untuk angket variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan terdapat 10 butir pernyataan untuk angket variabel Kinerja karyawan.

1. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berikut ialah hasil analisa item pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X) :

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Angket *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X)**

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,649	0,000 < 0,05	Valid
2	0,723	0,000 < 0,05	Valid
3	0,697	0,000 < 0,05	Valid
4	0,761	0,000 < 0,05	Valid
5	0,615	0,000 < 0,05	Valid
6	0,764	0,000 < 0,05	Valid
7	0,429	0,000 < 0,05	Valid
8	0,693	0,000 < 0,05	Valid
9	0,576	0,000 < 0,05	Valid
10	0,694	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Dari tabel diatas diketahui bahwa setiap butir pernyataan dalam variabel X (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)) dinyatakan valid (sah) dengan nilai korelasi positif dan sig (2-tailed) < 0,05.

2. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ialah hasil analisa item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) :

Tabel 4.10**Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Karyawan**

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,732	0,000 < 0,05	Valid
2	0,807	0,000 < 0,05	Valid
3	0,415	0,003 < 0,05	Valid
4	0,655	0,000 < 0,05	Valid
5	0,644	0,000 < 0,05	Valid
6	0,535	0,000 < 0,05	Valid
7	0,626	0,000 < 0,05	Valid
8	0,627	0,000 < 0,05	Valid
9	0,514	0,000 < 0,05	Valid
10	0,601	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Dari tabel diatas diketahui bahwa setiap butir pernyataan dalam variabel Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan valid (sah) dengan nilai korelasi positif dan sig (2-tailed) < 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu angket yang merupakan indikator variabel tersebut. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbrach's Alpha* dengan kriteria penilaian apabila nilai *Cronbrach's Alpha* > 0,60 maka suatu angket dinyatakan reliabel dan sebaliknya apabila nilai *Cronbrach's Alpha* < 0,60 maka angket dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Status
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X)</i>	0,851	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,816	10	Reliabel

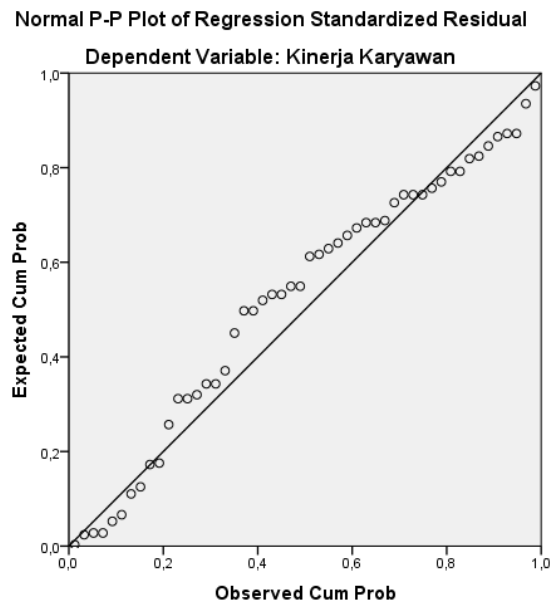
Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil dari variabel X (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*) menunjukkan nilai *Cronbrach's Alpha* 0,851 maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel X dikatakan reliabel dan pada variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai *Cronbrach's Alpha* 0,816 maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel Y dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk melihat dalam model regresi, variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) memiliki distribusi normal atau tidak dan apabila data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal maka dapat dinyatakan model regresi memenuhi asumsi klasik. Kriteria dalam menentukan normal atau tidak nya data yang di uji maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data dikatakan normal apabila nilai *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05 dan apabila nilai *Kolmogorov-Smirnov* < 0,05 maka data dikatakan tidak normal.



Gambar 4.3

Grafik P-P Plot

Berdasarkan gambar diatas dapat dinyatakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi sehingga data dalam model regresi penelitian ini ialah normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,69963236
Most Extreme Differences	Absolute	,137
	Positive	,085
	Negative	-,137
Test Statistic		,137
Asymp. Sig. (2-tailed)		,019 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi menunjukkan $0,019 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan dapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,739	2,700		7,681	,000
Organizational Citizenship Behavior	,559	,065	,778	8,570	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Berdasarkan tabel uji regresi linier sederhana diatas maka terdapat hasil nilai constant (a) sebesar 20,739 dan nilai (b/koefisien regresi) sebesar 0,559, sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$$a = 20,739$$

$$bX = 0,559$$

Maka model persamaan regresinya ialah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 20,739 + 0,559$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

bX = Variabel *Organizational Citianship Behavior* (OCB)

Nilai konstanta sebesar 20,739 menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ada dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), sehingga kinerja sebesar 20,739%.

Nilai koefisien regresi $X = 0,559$ menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi sebesar 0,559.

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa variabel X (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)) mempunyai koefisien b yang positif sebesar 0,559 terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), sehingga dapat disimpulkan bahwa jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditingkatkan di perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan atau variabel X (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

4. Uji Hipotesis

a. Uji t Hitung (Uji Parsial)

Pengujian t hitung (Uji Parsial) digunakan untuk menguji apakah variabel X (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)) secara individual memiliki hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), sehingga untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji t sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji t Hitung (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,739	2,700		7,681	,000
Organizational Citizenship Behavior	,559	,065	,778	8,570	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Untuk kriteria uji t digunakan pada tingkat taraf 5% dan dilakukan dengan cara menghitung $dk = n - k$ pada nilai $n = 50$ sedangkan $k = 2$, sehingga $dk = 50 - 2 = 48$. Maka nilai t_{tabel} untuk $dk = 48$ adalah sebesar 2,009.

Berdasarkan tabel hasil pengujian uji t hitung data diatas menunjukkan bahwa nilai $sig < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 8,570 > 2,009 t_{tabel}$, sehingga ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) , maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Determinasi (Uji R^2)

Uji determinasi (Uji R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan dan dapat diketahui dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,605	,597	2,728

a. Predictors: (Constant), *Organizational Citizenship Behavior*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square menunjukkan angka sebesar 0,605 atau 60,5%. Hal ini berarti 60,5% variabel Y (Kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel X (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)). Sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Interpretasi Hasil Analisis Data

Dari hasil yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y. Untuk lebih jelas dari hasil analisis pengujian penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah suatu tindakan perilaku seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak termasuk dalam *job description*-nya tetapi memiliki manfaat dan dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan dan sebagai alat ukur dalam menetapkan hasil pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Artinya berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh positif dan signifikan antara variabel X (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai $t_{hitung} 8,570 > 2,009 t_{tabel}$, menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada taraf 0,05. Kontribusi pengaruh (R) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,605 atau 60,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 60,5% variabel Y dipengaruhi oleh variabel X dan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan berdasarkan dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabel diatas 0,60 hal ini menyatakan bahwa data pada penelitian ini memiliki reliabel yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Reso Adji Kurniawan, Nurul Qomariah dan Pawestri Winahyu, 2019) dengan judul Dampak *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukannya *Organizational Citizenship Behavior*, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari pembahasan dan penelitian mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang didasarkan pada hasil uji $t_{hitung} 8,570 > 2,009 t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan adanya pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa semakin tinggi /baik variabel X (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)) maka akan semakin tinggi/baik juga variabel Y (Kinerja Karyawan).
2. Dari hasil uji Determinasi nilai R Square 0,605 atau sebesar 60,5%.Hal ini berarti 60,5% variabel Y (Kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel X (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)). Sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penulis dapat menarik kesimpulan pada penelitian ini bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,605 atau 60,5% terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi.

B. Saran

Dari beberapa kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Secara umum perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan terhadap kinerja yang dilakukan karyawan agar dapat meningkatkan profitabilitas yang tinggi bagi perusahaan. Dimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan

mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Karena dengan adanya pengawasan yang baik maka akan membuat kinerja karyawan meningkat serta perusahaan dapat memberikan penghargaan pada karyawan yang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar lebih memperluas penelitian yang belum diteliti pada penelitian ini, selain itu peneliti selanjutnya juga dapat memperluas faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan agar penelitian lebih menjadi akurat dan pada objek penelitian sebaiknya ditambah agar hasil penelitian menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adare, Decky, Greis Sendow, dan Frenelly F.M Kimbal. 2015. "Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3(2): 1063.
- Annisa, Sri. 2018. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Blimbing Malang." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basri, Hasan. 2020. "PENGARUH OCB DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BATARA TITIAN KENCANA (XTRANS) CABANG MENTENG - JAKARTA PUSAT." *Jurnal Manajemen MH Thamrin* 1: 39.
- Dewi, Putri Laksmi. 2015. "Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Di Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini , Non Formal , Dan Informal Regional Ii Semarang." Universitas Negeri Malang.
- Dwi Yuniarti, Erlian Suprianto. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi Pt. X." *Jurnal INDEPT* 4(1): 13. <http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article/view/138/109>.
- Fitriastuti, Triana. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Feb." *Jurnal Dinamika Manajemen* 4(2): 107.
- Hayatun Nufus. 2011. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja PT. Putra Pertiwi." Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Juliandi, Azuar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Leksono, Luhur Agung Bowo. 2018. "PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP KINERJA KARYAWAN." Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Endah Rahayu Lestari, dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby. 2018. "The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance." *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri* 7(2): 116–23.
- Lubis, M . Saleh. 2015. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja." *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi* 3(2): 76.
- Mayangsari, dewi shanty dan sekar. 2017. "Analisis Pengaruh kompensasi,Motivasi,Lingkungan Kerja, Terhadap kinerja karyawan." 12: 106.
- Ramadhan, Fairico Putra, Heru Susilo, dan Edlyn Khurotul Aini. 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): 162.
- Ramadhanty, Anggun, dan Ignatius Soni Kurniawan. 2020. "Penguatan organizational citizenship behavior: Peran kepuasan kerja dan loyalitas." *Jurnal Penelitian Ipteks* 5(1): 40.
- Rizky, Syahrul Nur, Hadi Sunaryo, dan A. Agus Priyono. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan." *e – Jurnal Riset Manajemen*: 77.
- Sembiring, Hendri. 2020. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN." *Jurakunman* 13(1): 32.
- Siddiq, Muhammad. 2018. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Life Financial Syariah Medan." Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suzana, Anna. 2017. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)." *Jurnal Logika* XIX(1): 45.
- Wonua, Almansyah Rundu, dan Niar Astaginy. 2020. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka." *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 5(1): 20.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum. Wr.Wb

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu Karyawan PTPN IV

di Tempat

Saya adalah salah satu seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini digunakan dalam rangka penelitian untuk penyusunan skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi".

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu.

Salam hormat saya,

Neny Nora Wiranti

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Perempuan
b. Laki-laki
2. Usia : a. 21-30 tahun
b. 31-40 tahun
c. 41-50 tahun
d. >51 tahun

3. Pendidikan : a. SLTA
 b. S1
 c. S2
 d. S3

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya akan membantu rekan kerja saya meskipun pada waktu jam istirahat.					
2	Saya akan membantu rekan kerja saya apabila ia membutuhkan bantuan dalam pekerjaannya.					
3	Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya.					
4	Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasan kepada saya, saya akan menyelesaikannya dengan tepat waktu.					
5	Saya pernah mengingatkan rekan saya agar tidak lupa dalam menyelesaikan tugasnya.					
6	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan perusahaan kedepannya.					
7	Saya rutin mengikuti kegiatan yang diadakan perusahaan tempat saya bekerja.					
8	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab.					
9	Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi yang ada.					
10	Saya akan menyelesaikan tugas saya berdasarkan prosedur dari perusahaan.					

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.					
2	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.					
3	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi.					
4	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
5	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.					
6	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
7	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikannya dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan.					
8	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi.					
9	Saya dan rekan kerja lainnya memanfaatkan sumber daya organisasi yang diberikan.					
10	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab dalam bekerja.					

Lampiran 2. Hasil pengujian SPSS

A. Hasil Uji Validitas

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Correlations

	No.1	No.2	No.3	No.4	No.5	No.6	No.7	No.8	No.9	No.10	Total
No.1 Pearson Correlation	1	,535**	,626**	,475**	,150	,358*	,136	,238	,264	,244	,649**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,297	,011	,345	,096	,064	,088	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
No.2 Pearson Correlation	,535**	1	,470**	,345**	,353*	,428**	,399**	,388**	,431**	,431**	,723**
Sig. (2-tailed)	,000		,001	,014	,012	,002	,004	,005	,002	,002	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
No.3 Pearson Correlation	,626**	,470**	1	,556**	,428**	,408**	,182	,196	,127	,363**	,697**
Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,002	,003	,205	,173	,378	,009	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
No.4 Pearson Correlation	,475**	,345*	,556**	1	,402**	,644**	-,015	,654**	,328*	,613**	,761**
Sig. (2-tailed)	,000	,014	,000		,004	,000	,916	,000	,020	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
No.5 Pearson Correlation	,150	,353*	,428**	,402**	1	,306*	,319*	,455**	,280*	,423**	,615**
Sig. (2-tailed)	,297	,012	,002	,004		,031	,024	,001	,049	,002	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
No.6 Pearson Correlation	,358*	,428**	,408**	,644**	,306*	1	,339*	,585**	,359*	,645**	,764**
Sig. (2-tailed)	,011	,002	,003	,000	,031		,016	,000	,010	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
No.7 Pearson Correlation	,136	,399**	,182	-,015	,319*	,339*	1	,083	,290*	,100	,429**
Sig. (2-tailed)	,345	,004	,205	,916	,024	,016		,567	,041	,492	,002
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
No.8 Pearson Correlation	,238	,388**	,196	,654**	,455**	,585**	,083	1	,590**	,632**	,693**
Sig. (2-tailed)	,096	,005	,173	,000	,001	,000	,567		,000	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
No.9 Pearson Correlation	,264	,431**	,127	,328*	,280*	,359*	,290*	,590**	1	,356*	,576**
Sig. (2-tailed)	,064	,002	,378	,020	,049	,010	,041	,000		,011	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
No.10 Pearson Correlation	,244	,431**	,363**	,613**	,423**	,645**	,100	,632**	,356*	1	,694**
Sig. (2-tailed)	,088	,002	,009	,000	,002	,000	,492	,000	,011		,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total Pearson Correlation	,649**	,723**	,697**	,761**	,615**	,764**	,429**	,693**	,576**	,694**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

2. Kinerja Karyawan

Correlations

	No.1	No.2	No.3	No.4	No.5	No.6	No.7	No.8	No.9	No.10	Total
No.1 Pearson Correlation	1	,578*	,271	,483*	,425*	,352*	,416*	,253	,225	,468**	,732**
Sig. (2-tailed)		,000	,057	,000	,002	,012	,003	,076	,116	,001	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
No.2 Pearson Correlation	,578*	1	,364*	,543*	,464*	,335*	,339*	,524*	,316*	,373**	,807**
Sig. (2-tailed)	,000		,009	,000	,001	,018	,016	,000	,025	,008	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
No.3 Pearson Correlation	,271	,364*	1	,140	,099	,050	,038	,003	,197	,173	,415**
Sig. (2-tailed)	,057	,009		,331	,493	,730	,793	,981	,170	,230	,003
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
No.4 Pearson Correlation	,483*	,543*	,140	1	,334*	,267	,254	,412*	,243	,295*	,655**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,331		,018	,061	,076	,003	,089	,038	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
No.5 Pearson Correlation	,425*	,464*	,099	,334*	1	,309*	,435*	,276	,345*	,351*	,644**
Sig. (2-tailed)	,002	,001	,493	,018		,029	,002	,053	,014	,012	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
No.6 Pearson Correlation	,352*	,335*	,050	,267	,309*	1	,364*	,338*	,141	,268	,535**
Sig. (2-tailed)	,012	,018	,730	,061	,029		,009	,016	,330	,059	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
No.7 Pearson Correlation	,416*	,339*	,038	,254	,435*	,364*	1	,465*	,354*	,297*	,626**
Sig. (2-tailed)	,003	,016	,793	,076	,002	,009		,001	,012	,036	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
No.8 Pearson Correlation	,253	,524*	,003	,412*	,276	,338*	,465*	1	,309*	,395**	,627**
Sig. (2-tailed)	,076	,000	,981	,003	,053	,016	,001		,029	,005	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
No.9 Pearson Correlation	,225	,316*	,197	,243	,345*	,141	,354*	,309*	1	,122	,514**
Sig. (2-tailed)	,116	,025	,170	,089	,014	,330	,012	,029		,399	,000

N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
No.10	Pearson Correlation	,468*	,373*	,173	,295*	,351*	,268	,297*	,395*	,122	1	,601**
	Sig. (2-tailed)	,001	,008	,230	,038	,012	,059	,036	,005	,399		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,732*	,807*	,415*	,655*	,644*	,535*	,626*	,627*	,514*	,601**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

B. Hasil Uji Reliabilitas

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	10

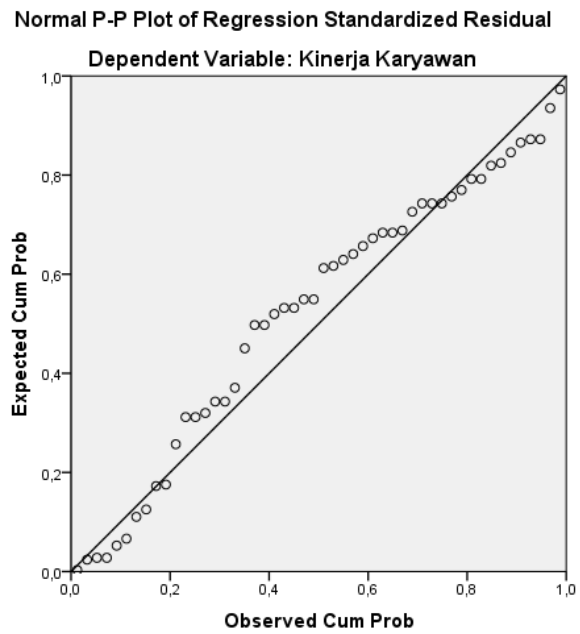
2. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	10

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,69963236
Most Extreme Differences	Absolute	,137
	Positive	,085
	Negative	-,137
Test Statistic		,137
Asymp. Sig. (2-tailed)		,019 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

D. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,739	2,700		7,681	,000
	Organizational Citizenship Behavior	,559	,065	,778	8,570	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

E. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,605	,597	2,728

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

F. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t Hitung (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,739	2,700		7,681	,000
	Organizational Citizenship Behavior	,559	,065	,778	8,570	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Koptem Makmur Basi No 1 Medan 20218 Telp (061) 6622400
Website : www.umhsu.ac.id E-mail : rek.or@umhsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ


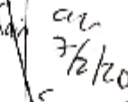
Al
Kepada : Permohonan Persetujuan Judul
Di : Yth Dekan Fai UMSU
Tempat :

05 Jumadil Akhir 1441 H
30 Januari 2020 M




Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Neny Nora Wiranti
Npm : 1601280017
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumulatif : 3,65
Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ku. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada P1PN III (Persero) Marbau Selatar	 31-1-2020	Dr. Hj. Maya Lili	 31/1/20
2	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara			
3	Pengaruh <i>Experiential Marketing</i> Terhadap <i>Customer Satisfaction</i> (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Pengguna Cosmetik Wardah)			

1. Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendapatkan bimbingan dan arahan skripsi FAI
Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Format Saya


(Neny Nora Wiranti)

eterangan :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di atasnya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Muliawati Basri No 1 Medan 20138 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Dial
Kepada

: Permohonan Pergantian Judul
: Yth Dekan FAI UMSU
Di Tempat.

14 Dzulhijjah 1441 H
04 Agustus 2020 M

Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Neny Nora Wiranti
NPM : 1601280017
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumalatif : 3,65



Mengajukan Pergantian Judul Setelah Seminar Proposal sebagai berikut :

Judul Awal

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Marbau Selatan.

1. Alasan Pergantian Judul : 1. Pihak perusahaan tidak menerima riset selama masa pandemi covid 19 belum selesai.
2. Tidak bisa keluar daerah karena pemerintah menetapkan lockdown yang mengharuskan untuk tetap dirumah saja.
2. Dosen Yang Merekomendasikan Agar judul di ganti : Dr. Maya Sari, SE, AK, M.Si
3. Pernyataan Dosen Pembimbing Proposal : Setuju dengan saran yang diberikan penguji, sesuai dengan surat edaran universitas.

Ketetapan Judul Yang Di Usulkan

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi.

Demikian permohonan ini saya ajukan semoga dapat disetujui dan di maklumi, terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

Neny Nora Wiranti

Permohonan : 1. Di Setujui 2. Tidak di Setujui

Alasan :



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
Website : www.umsu.ac.id Email : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : *46* /TL.3/UMSU-01/F/2020
Lamp : -
Hal : Izin Riset

16 Dzulhizah 1441 H
06 Agustus 2020 M

Kepada Yth : Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebuh Bah Jambi
Di

Tempat

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Thu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Neny Nora Wiranti
NPM : 1601280017
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebuh Bah Jambi

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dekan
M. Muhammad Qudus, MA

CC. File



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

KEBUN BAH JAMBI

Alamat : Emplasment Bah Jambi, Nagori Bah Jambi-1, Kecamatan Jawa Maraja
Kabupaten Simalungun

TELP : (0622) 563042 - FAX : (0622) 563025

SURAT KETERANGAN

Nomor : BAJ/SK/ // /IX/2020

Manajer Kebun PT Perkebunan Nusantara-IV Bah Jambi menerangkan dengan sebenarnya bahwa Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan data sebagai berikut :

No	N A M A	N I M	Judul Laporan/Skripsi
1	Nony Nora Wiranti	1601280017	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OBC) terhadap kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi

Telah melaksanakan / selesai Riset di Kebun Bah Jambi pada tanggal 01 September 2020 s/d 02 September 2020

Demikian surat keterangan dibuat, guna melengkapi administrasi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Bah Jambi, 07 September 2020



Tembusan
Pertinggal,

✓



UMSU
Unggul | Berprestasi | Berkeadilan

Bersama-samalah kita membangun
Masa Depan Bangsa

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektos@umsu.ac.id
Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumur



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Maya Sari, SE, AK, M.Si

Nama Mahasiswa : Neny Nora Wiranti
NPM : 1601280017
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
12 Agustus 2020	- Pada pembahasan, apabila hasil penelitiannya berpengaruh maka penjelasan berpengaruhnya harus ditekankan lebih dalam dan apa dampak dari hasil berpengaruh tersebut terhadap perusahaan. - Jelaskan variabel mana yang paling dominan mempengaruhi variabel Y dan jelaskan alasannya.		
18 Agustus 2020	- Pada pembahasan, selain menjelaskan hasil pengaruh/tidak berpengaruh juga membahas dan menjawab identifikasi masalah yang ada di Bab 1. - Pada Bab 5, sesuaikan dengan hasil penelitian yang ada di Bab 4.		
26 Agustus 2020	- Pada saran, terkait dengan hasil penelitian dan pembahasan		
27 Agustus 2020	ACC Skripsi		

Medan, 27 Agustus 2020

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

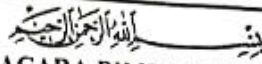
Pembimbing Skripsi

Dr. Maya Sari, SE, AK, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umhsu.ac.id E-mail : rektor@umhsu.ac.id
Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Maya Sari, SE, AK, M.Si

Nama Mahasiswa : Neny Nora Wiranti
Npm : 1601280017
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Marbau Selatan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
15 April 2020	- Perbaiki identifikasi masalah. - rumusan masalah dan, - tujuan masalah.		
18 April 2020	- Perbaiki tabel waktu penelitian, diisi sampai meja hijau - Tuliskan jumlah populasi		
21 April 2020	- Tambahkan tabel definisi operasional - Tambahkan dokumentasi pada teknik pengumpulan data,		
23 April 2020	- Gunakan mendeley pada daftar pustaka dan buat sitasi dosen UMSU yang dikutip tulisannya.		
29 April 2020	- ACC – Semnar Proposal		

Medan, 29 April 2020

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal

Dr. Maya Sari, SE, AK, M.Si



UIN, Center of Terpecah
dan pengabdian
kepada masyarakat

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang diselenggarakan pada hari Senin, 04 Mei 2020 M, menerangkan bahwa :

Nama : Neny Nora Wiranti
Npm : 1601280017
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Marbau Selatan

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi.

Medan, 04 Mei 2020

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Pembimbing

(Dr. Maya Sari, SE, AK, M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Khairunnisa, MM)

Pembahas

(Khairunnisa, MM)

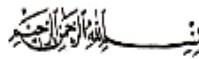
Diketahui/ Disetujui
A.n Dekan Wakil Dekan I

Zailani, S.Pd.I, M.A



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Koptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
 Website : www.umau.ac.id E-mail : rektro@umsu.ac.id
 Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari ini Senin, Tanggal 04 Mei 2020 M telah diselenggarakan Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah menerangkan bahwa :

Nama : Neny Nora Wiranti
 Npm : 1601280017
 Jurusan : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Proposal : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Percro) Marbau Selatan

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	- Sudah dapat diteliti
Bab I	- Pada halaman 3 masih terdapat 1 paragraf yang hanya terdiri dari satu kalimat. - Dalam latar belakang menjelaskan tentang permasalahan kinerja karyawan tapi tidak menyebutkan secara eksplisit terkait permasalahan pada kinerja karyawan sehingga penting untuk diteliti, permasalahan pada identifikasi tidak disebutkan terjadi pada lokasi yang akan diteliti
Bab II	- Pada hal 17, sebelum daftar tabel paragraf masih berupa satu kalimat - Sebaiknya seluruh penelitian yang relevan dinarasikan terlebih dahulu sebelum dibuat dalam bentuk tabel
Bab III	- Sudah sesuai panduan
Lainnya	- Format halaman belum sesuai panduan skripsi jenis dan ukuran font - Cara mengutip sesuai panduan skripsi menggunakan footnote. Sehingga tidak bisa menggunakan dua sistem sekaligus.
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 04 Mei 2020

Tim Seminar

Ketua

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Pembimbing

(Dr. Maya Sari, SE, AK, M.Si)

Sekretaris

(Khairunnisa, MM)

Pembahas

(Khairunnisa, MM)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. 6624567 - Ext. 113 Medan 20238

Website: <http://perpustakaan.umsu.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Nomor: 160./KET/11.8-AU/UMSU-P/M/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Neny Nora Wiranti
NPM : 1601280017
Fakultas : Agama Islam
Jurusan/ P.Studi : Manajemen Bisnis Syariah

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Medan, 15 Zulhijjah 1441 H
05 Agustus 2020 M

Kepala UPT Perpustakaan,


Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Neny Nora Wiranti
NPM : 1601280017
Tempat, Tanggal Lahir : Sidorukun 16 Juli 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Ampera 5, No.14
Nama Orangtua
a. Ayah : Sudarto
b. Ibu : Santi Andriani

B. Jenjang Pendidikan

SDN 118323 Aek Nabara	Tamat Tahun 2010
SMP Negeri 1 Bilah Hulu	Tamat Tahun 2013
SMK Swasta SJTI BANUN Rantau Selatan	Tamat Tahun 2016
S1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	Tamat Tahun 2020

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan rasa tanggung jawab

Medan, 27 Agustus 2020

Penulis



Neny Nora Wiranti