

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ARTHA CIPTA
SELARAS TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

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



OLEH :

NAMA : MUHAMMAD RIDHO WIJAYA
NPM : 1805160339
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 10 Februari 2023, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD RIDHO WIJAYA
N P M : 1805160339
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA CIPTA SELARAS TANJUNG MORAWA

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

TIM PENGUJI

Penguji I

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

Penguji II

(NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(Assoc. Prof. RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si.)

Ketua

PANITIA UJIAN

Sekretaris

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



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : MUHAMMAD RIDHO WIJAYA
NPM : 1805160339
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA CIPTA
SELARAS TANJUNG MORAWA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, november 2022

Pembimbing Skripsi

ASSOC. PROF. RAIHANAH DAULAY, S.E.,M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

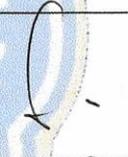
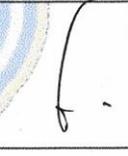
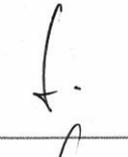
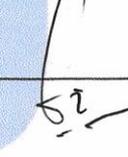
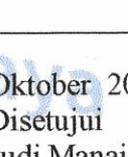
Ketua Program Studi Manajemen Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Ridho Wijaya
 NPM : 1805160339
 Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Raihanah Daulay, S.E.,M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Penulisan sesuai pedoman skripsi. tambahkan teori yg relevan. jelaskan variabel yg diteliti. Deskripsi objek yg diteliti. identifikasi masalah	30/3 2022	
Bab 2	Tambah definisi variabel, indikator Teori pada kerangka konseptual	29/6 2022	
Bab 3	Perbaiki definisi operasional, indikator, judul penelitian Hasil Uji validitas dan reliabilitas	13/7 2022 14/9/2022	
Bab 4	Perbaiki deskripsi hasil penelitian Deskripsi angket, uji asumsi, uji hipotesis, analisis data / pembahasan	13/10 2022	
Bab 5	Perbaiki kesimpulan, Saran Tambahkan keterbatasan penelitian	26/10 2022	
Daftar Pustaka	Tambah artikel dosen. buku	10/11	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Meja Hijau	2022	

Pembimbing Skripsi

Assoc. Prof. Raihanah Daulay, S.E.,M.Si

Medan, Oktober 2022
 Diketahui/Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Jasman Saripuddin Hsb, S.E.,M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Muhammad Ridho Wjiaya
NPM : 1805160339
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, November 2022

Pembuat Pernyataan



Muhammad Ridho Wijaya

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA CIPTA SELARAS TANJUNG MORAWA

MUHAMMAD RIDHO WIJAYA
1805160339

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email : ridho.wijaya1998@gmail.com

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang pada umumnya memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan perusahaan tentu akan berdampak pada kemajuan suatu organisasinya agar mampu menghadapi persaingan. Dalam mencapai tujuan tersebut terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah sumber daya yang ada di dalamnya seperti sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu sebanyak 40 karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan *software SPSS*. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa. Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa.

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

ABSTRACK

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ARTHA CIPTA SELARAS TANJUNG MORAWA

**MUHAMMAD RIDHO WIJAYA
1805160339**

*Management Study, Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatera
Email : ridho.wijaya1998@gmail.com*

The company is one form of organization that generally has certain goals to be achieved. The company's goals will certainly have an impact on the progress of an organization in order to be able to face competition. In achieving this goal there are many factors that influence it, one of which is the resources in it such as human resources. The purpose of this study was to identify and analyze the effect of organizational commitment and organizational citizenship behavior on employee performance. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study are all employees at PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa. Sampling using saturated sampling technique that is as many as 40 employees. Data analysis used multiple linear regression analysis with SPSS software. Organizational Commitment influences Employee Performance at PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa. Organizational Citizenship Behavior influences Employee Performance at PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa. Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior affect Employee Performance at PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa.

Keywords : Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa”**.

Penyusunan proposal skripsi sebagai salah satu syarat untuk membuat tugas akhir dan mata kuliah wajib yang harus ditempuh dalam meraih gelar sarjana (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan proposal skripsi ini, penulis berusaha menyajikan yang terbaik dengan segala kemampuan yang ada pada penulis. Namun demikian, penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki sangat terbatas, sehingga dalam penulisan proposal skripsi ini banyak memperoleh bantuan dan masukan yang sangat berharga dan sangat membantu dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini. Oleh karena, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa untuk ayahanda Armansyah Z, S.Pd., M.Si dan ibunda Adalina, S.H serta saudara / i penulis yang telah memberikan kasih sayang nya kepada

penulis, berupa perhatian, pengorbanan, bimbingan, dukungan, serta doa restu yang tulus terhadap penulis sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoc. Prof. Raihanah Daulay, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan serta banyak pelajaran kepada penulis demi selesainya proposal skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.

10. Bapak/Ibu Pimpinan PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.
11. Kepada para sahabat-sahabat penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat, dukungan dan motivasi terhadap penulis dalam penyelesaian proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan proposal skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan prososal skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala dapat memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan. Semoga proposal skripsi ini dapat berguna bagi penulis dan mahasiswa lainnya sebagai referensi dalam penulisan proposal skripsi selanjutnya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, November 2022

Penulis

Muhammad Ridho Wijaya

1805160339

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix

BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Komitmen Organisasi	15
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	15
2.1.2.2 Manfaat Komitmen Organisasi	17
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	18
2.1.2.4 Indikator-Indikator Komitmen Organisasi	19
2.1.3 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	21
2.1.3.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	21
2.1.3.2 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	23
2.1.3.4 Indikator-Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> ..	25
2.2 Kerangka Konseptual	27
2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	27
2.2.2 Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan	29
2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan OCB terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3 Hipotesis	31

BAB 3	METODE PENELITIAN.....	33
3.1	Jenis Penelitian	33
3.2	Definisi Operasional.....	33
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.3.1	Tempat Penelitian	35
3.3.2	Waktu Penelitian.....	35
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.4.1	Populasi.....	35
3.4.2	Sampel	36
3.5	Teknik Pengumpulan Data	36
3.6	Teknik Analisis Data	37
3.6.1	Model Regresi Linier Berganda.....	38
3.6.2	Uji Instrumen Penelitian	38
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.6.4	Pengujian Hipotesis	45
BAB 4	HASIL PENELITIAN	47
4.1	Hasil Penelitian.....	47
4.2	Analisis Data	53
4.2.1	Analisis Regresi Linear Berganda	353
4.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	354
4.2.3	Uji Hipotesis	358
4.2.4	Koefisien Determinasi	360
4.2.5	Analisis Data.....	61
BAB 5	PENUTUP.....	66
5.1	Kesimpulan.....	66
5.2	Saran	66
5.3	Keterbatasan Penelitian	67
	DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan.....	34
Tabel 3. 2 Indikator Komitmen Organisasi.....	34
Tabel 3. 3 Indikator <i>Organizasional Citizenship Behavior</i>	34
Tabel 3. 4 Waktu Penelitian	35
Tabel 3. 5 Populasi Penelitian.....	36
Tabel 3. 6 Skala Likert	37
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	39
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas OCB	34
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	340
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	349
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi	349
Tabel 4.7 Skor Angkeet Variabel OCB.....	350
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan	34
Tabel 3.2 Indikator Komitmen Organisasi	34
Tabel 3.3 Indikator Organizasional Citizenship Behavior.....	34
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	35
Tabel 3.5 Populasi Penelitian	36
Tabel 3.6 Skala Likert	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	28
Gambar 2.2 Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan	29
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot	54
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram	55
Gambar 4.3 Hasil Grafik <i>Scatterplot</i>	57

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan yang terjadi di era globalisasi yang sangat pesat sekarang ini dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru di dalam organisasi. Dilihat dengan hadirnya revolusi industri 4.0 yang telah mempengaruhi seluruh kegiatan bisnis di dunia termasuk Indonesia. Dalam era industri saat ini seluruh perusahaan dituntut agar cepat tanggap dalam melakukan perubahan karena persaingan antar perusahaan juga semakin ketat.

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang pada umumnya memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan perusahaan tentu akan berdampak pada kemajuan suatu organisasinya agar mampu menghadapi persaingan. Perusahaan didirikan dengan membangun visi dan misi guna mencapai tujuan yang telah dibuat. Dalam mencapai tujuan tersebut terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah sumber daya yang ada di dalamnya seperti sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur dalam proses pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2018).

Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan diharapkan dapat berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu

dibutuhkan upaya yang maksimal agar suatu perusahaan dapat tumbuh dan berkembang dengan kuat agar mampu mengantisipasi setiap perubahan yang dapat mengancam suatu perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja menjadi hal yang penting bagi perusahaan sehingga karyawan diharapkan memiliki kinerja yang optimal yang dapat memajukan perusahaan.

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dan seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Mathis & Jackson, 2011). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan sehingga mampu menjaga keberlangsungan organisasi ataupun perusahaan. Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah komitmen organisasi, dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawannya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja dan prestasi kerja di perusahaan (Robbins, 2012).

Komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan (Putra, 2015).

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa yang tinggi, rendahnya tingkat absensi dan rendahnya tingkat turnover

karyawan. Dalam faktor penentu keberhasilan suatu kinerja pada karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Mathis & Jackson, 2011).

Selain komitmen organisasi, kinerja juga dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB adalah perilaku diskresioner (sukarela) yang bukan merupakan bagian dari persyaratan kerja formal karyawan dan yang memberikan kontribusi untuk lingkungan psikologis dan sosial dari tempat kerja (Robbins & Judge, 2018). Kinerja suatu perusahaan akan meningkat jika karyawan memiliki tingkat OCB yang tinggi juga, dimana karyawan tidak hanya melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan tetapi juga memberikan kontribusi positif bagi perusahaan (Darto, 2014). *Organizational citizenship behavior* tentunya dapat meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya dari perusahaan. Tingkat *organizational citizenship behavior* dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan yang mewakili dimensi *conscientiousness*.

Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi, yang akan meningkatkan kinerja karyawan (Luthans, 2016). Dengan tingginya tingkat kinerja karyawan akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan. Dengan adanya OCB ini tentunya dapat meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai apabila *organizational citizenship behavior* sesuai dengan pekerjaan yang diterima dan sesuai kemampuan karyawan miliki. *Organizational citizenship behavior* yang tinggi akan sangat membantu perusahaan dalam menyelesaikan segala kegiatan

yang ada di dalamnya. Setiap karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* akan selalu memberikan kontribusi lebih untuk perusahaan.

PT. Artha Cipta Selaras merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi seperti pembangunan gedung rumah sakit, perkantoran, sekolah dan lain sebagainya. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Medan-Tanjung Morawa KM. 17 No. A-5 Suzuya Plaza-Tanjung Morawa Medan, Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil riset awal dan komunikasi yang penulis lakukan, penulis menemuka fenomena yang terjadi di PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa yaitu mengenai kinerja karyawan, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Terdapat bahwa kinerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras kurang maksimal, hal ini dikarenakan rendahnya kemauan karyawan dalam bekerja dan bersaing untuk mencapai posisi yang lebih tinggi lagi karena terlalu mudah merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan.

Dalam permasalahan komitmen ditemukan sebagian karyawan yang sering datang terlambat 1-2 jam setelah jam kerja dimulai bahkan ada beberapa karyawan yang membolos dan meninggalkan jam kerja. Menjalankan kegiatan di dalam perusahaan, dibutuhkan kerjasama antar tim yang baik, namun tidak semua karyawan mau diajak berpartisipasi dalam melakukan kegiatan perusahaan, ada banyak sekali karyawan yang tidak mau berpartisipasi aktif dalam melakukan dan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, mereka hanya sekedar mendengarkan tanpa menerapkannya sesuai keinginan perusahaan.

Selanjutnya, terdapat beberapa karyawan lebih mementingkan urusan pribadi dibanding urusan dan kepentingan rekan kerja yang lain ataupun perusahaan terlebih dalam melakukan pekerjaan yang diluar dari job deskripsi

mereka. *Organizational citizenship behavior* memang tidak terdapat di dalam job deskripsi akan tetapi karyawan yang memiliki OCB sangat dibutuhkan di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki OCB yang baik biasanya akan dengan senang hati menolong sesama rekan dalam menyelesaikan tugas namun pada kenyataannya hal ini berbanding terbalik dengan perilaku karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa karena tidak semua karyawan mau membantu menyelesaikan tugas rekan mereka apalagi sampai mengambil alih tugas rekan yang sedang berhalangan hadir. Hal ini diperjelas oleh pernyataan manager yang mengatakan bahwa beberapa karyawan perusahaan tersebut lebih cenderung mengutamakan urusan masing-masing daripada urusan perusahaan. Organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik bilamana terdapat OCB didalamnya.

No.	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Rata-rata Skor	
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas Kerja	3	8	4	4	11	78	2.60
2	Kuanitas Kerja	2	4	9	6	9	74	2.46
3	Tanggung Jawab	1	1	8	14	6	67	2.23
4	Kerjasama	0	0	9	15	6	63	2.01
5	Inisiatif	0	0	5	15	10	55	1.83
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan							2.22	

Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan

Rata-rata = Jumlah skor : Responden

Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Jumlah Pernyataan

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational***

Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut : :

1. Rendahnya kemauan karyawan dalam bekerja dan bersaing untuk meraih posisi yang lebih tinggi sehingga berdampak pada kinerja.
2. OCB yang rendah dimana karyawan yang lebih mementingkan tugas-tugas sendiri dan kurangnya rasa peduli terhadap sesama rekan kerja sehingga sulit untuk melakukan kegiatan kerja sama antar karyawan.
3. Kurangnya komitmen karyawan dalam memberikan ide atau gagasan yang dapat memajukan perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya organisasi, motivasi, kemampuan dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan yang terdapat di perusahaan dengan membahas mengenai variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa ?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa ?
3. Apakah Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa ?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut

:

- 1) Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam menambah dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang sumber daya manusia.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai sumber informasi dan bahan referensi khususnya mengenai pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa.

2) Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran serta menentukan langkah-langkah terhadap peningkatan sumber daya manusia pada kinerja karyawan PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa.
- b. Sebagai bahan acuan dan rujukan untuk penelitian yang relevan bagi peneliti lain.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata bahasa Inggris yaitu *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai. Kinerja organisasi pada dasarnya secara keseluruhan tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yang ada didalamnya. Dengan kata lain upaya peningkatan kinerja organisasi adalah melalui peningkatan masing-masing SDM. Pemahaman mengenai kinerja (*performance*) sering kali diartikan sebagai suatu pencapaian yang relevan dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi ataupun nonmateri sehingga dengan memiliki kinerja yang tinggi, maka segala apa yang direncanakan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat segera terealisasi. Pendapat mengenai kinerja telah banyak dikemukakan oleh para ahli dan ilmuwan, salah satunya adalah menurut (Hasibuan, 2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas

penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja bersangkutan.

Menurut (Sudaryo et al., 2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang sangat diinginkan. (Mangkunegara, 2017) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Nkereuwem & Alfred, 2016) kinerja adalah suatu istilah umum dalam bidang SDM (Sumber Daya Manusia) di mana skill yang dimiliki karyawan dalam mencapai sebuah tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien. Menurut (Iis & Yunus, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan pekerjaan atau aktivitas spesifik yang dicapai selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan dan menjadi tanggung jawab karyawan, serta mengevaluasi proses kinerja yang dilakukan apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan dan manfaat penilaian kinerja karyawan ialah penilaian ini dilakukan secara objektif tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, melakukan analisis kemampuan karyawan secara individu sehingga kinerjanya diharapkan harus

bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2018) tujuan penilaian adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan dan kondisi kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

Manfaat penilaian kinerja menurut (Wibowo, 2017) digunakan untuk kepentingan yang lebih luas, yaitu :

1. Evaluasi tujuan dan sasaran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana, dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan.

4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Simamora, 2014) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan, yaitu :

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

Sedangkan kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Menurut (Sutrisno, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.

3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan kerja
- 4) Sikap kerja

Adapun penjelasan dari beberapa indikator di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

- 3) Keandalan kerja

Keandalan kerja adalah kemampuan pemberi jasa dalam memberikan layanan yang dijanjikan dengan segera, akurat, dan memuaskan.

- 4) Sikap kerja

Sikap kerja adalah kecenderungan bertindak, berpersepsi, berfikir dan merasa dalam objek, ide, situasi atau nilai.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, antara lain yaitu :

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Kerja sama antar karyawan
- 5) Penekanan biaya
- 6) Pengawasan

Penjelasan indikator kinerja karyawan di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

- 2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

- 3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

- 4) Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar

perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan terciptanya komitmen organisasi yang tinggi membuat karyawan mencintai dan merasa memiliki perusahaan, yang diwujudkan dalam bentuk kinerja organisasi sebagai rasa cinta pegawai terhadap organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi serta meningkatkan kinerja perusahaan.

Komitmen organisasi karyawan merupakan masalah penting, karena masalah mobilitas dan output yang dihasilkan karyawan sangat mempengaruhi langsung terhadap kualitas pelayanan. Karyawan yang memiliki komitmen

organisasi yang kuat terhadap perusahaan atau organisasi serta memiliki loyalitas dalam bekerja akan berupaya untuk terus mengembangkan diri guna meningkatkan prestasi kerjanya. Komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif.

Menurut (Wibowo, 2017) menyebutkan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Komitmen organisasional menurut (Putra, 2015) merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memilih organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen individu yang tinggi terhadap organisasi akan memberikan dampak positif bagi kemajuan organisasi, semakin tinggi komitmen individu maka semakin besar kontribusinya terhadap organisasi.

Menurut (Adhan et al., 2019) komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan, serta tujuan yang ingin dicapai bersama di masa yang akan datang. Komitmen dapat tercipta jika individu dan organisasi saling mengerti dan memahami hak dan kewajibannya karena tujuan organisasi dapat dicapai dengan kolaborasi yang baik antara seluruh individu dan organisasi.

Menurut (Busro, 2018) komitmen organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu

untuk suatu pekerjaan atau aktivitas. Bekerja dengan komitmen yang tinggi cenderung terlihat senang hati dan suka membantu sesama dalam bekerja.

Menurut (Robbins, 2012) komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut (Luthans, 2016) komitmen organisasi merupakan suatu keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, yaitu keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dimana ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan pada organisasi.

2.1.2.2 Manfaat Komitmen Organisasi

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

1. Turnover

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

2. Ketidakhadiran/tingkat absensi

Komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan, mereka yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan

sikap negative terhadap absensi atau ketidakhadiran, mereka selalu mengusahakan untu selalu hadir ditempat kerja.

3. Kinerja karyawan

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

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Yucel & Bektas, 2012) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

1. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu

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

2. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi

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

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

Individu yang memiliki kepercayaan tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja akan selalu melakukan yang terbaik untuk memajukan organisasinya, ia akan menganggap organisasi itu miliknya sendiri dan akan selalu memberikan

yang terbaik. Ia juga akan menerima segala aturan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan di organisasi tersebut.

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

1. Investasi

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

2. Mobilitas kerja

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

3. Hubungan sosial

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

2.1.2.4 Indikator-Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Robbins, 2012) ada tiga indikator utama komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) *Affective commitment*
- 2) *Continuance commitment*
- 3) *Normative commitment*

Adapun penjelasan dari beberapa indikator di atas adalah sebagai berikut :

1) *Affective commitment* (Komitmen afektif).

Merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

2) *Continuance commitment* (Komitmen berkelanjutan).

Merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

3) *Normative commitment* (Komitmen normatif).

Merupakan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral dan etis.

Sedangkan menurut (Mukhtar et al., 2016) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kesesuaian visi pribadi dengan institusi
- 2) Berpartisipasi aktif pada institusi
- 3) Merasakan kenyamanan berada dalam institusi

Adapun penjelasan dari beberapa indikator di atas adalah sebagai berikut :

1) Kesesuaian visi pribadi dengan institusi

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

2) Berpartisipasi aktif pada institusi

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

3) Merasakan kenyamanan berada dalam institusi

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

2.1.3 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.1.3.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational citizenship behavior (OCB) pertama kali diperkenalkan oleh Organ. Menurut (Luthans, 2016) *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan sebagai suatu perilaku individu yang bersifat diskreasioner, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal dan secara agregat mempromosikan berfungsinya organisasi secara efektif. Menurut (Mohamed, 2016) mendefinisikan OCB sebagai jenis perilaku individu yang memotivasi karyawan untuk pergi di luar level kerja apa yang diharapkan dari mereka oleh organisasi dan deskripsi pekerjaan, manfaat apa baik organisasi maupun karyawan.

Menurut (Robbins & Judge, 2018) *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku diskresioner (sukarela) yang bukan merupakan bagian dari persyaratan kerja formal karyawan dan yang memberikan kontribusi untuk lingkungan psikologis dan sosial dari tempat kerja. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang melakukan pekerjaan lebih dari tugas mereka pada umumnya atau karyawan yang memiliki kinerja diluar ekspektasi organisasi.

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

Menurut (McShane & Glinow, 2018) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai bentuk kerja sama dan bantuan kepada orang lain yang mendukung konteks sosial dan psikologis organisasi. Beberapa perilaku kewargaan organisasi diarahkan kepada individu, seperti membantu rekan kerja dengan masalah pekerjaan mereka, menyesuaikan jadwal kerja anda untuk mengakomodasi rekan kerja, menunjukkan rasa hormat yang tulus terhadap rekan kerja, dan berbagi sumber daya (persediaan, teknologi, staf) dengan rekan kerja.

2.1.3.2 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) diperlukan oleh perusahaan agar menimbulkan suasana yang lebih harmonis antar kolega dengan sikap tolong menolong yang tinggi. Karyawan akan lebih saling menghargai ketika mereka merasa dihargai oleh sesama.

Menurut (Diana, 2012) beberapa manfaat OCB bagi karyawan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas rekan kerja.
2. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

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

Sedangkan menurut (Organ et al., 2012) manfaat *organizational citizenship behavior* (OCB) didalam perusahaan/organisasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan sosial dan psikologis lingkungan yang dapat mendukung kinerja tugas di dalam perusahaan.
2. Meningkatkan efisiensi organisasi melalui keterkaitannya dengan efisiensi operasi, kepuasan pelanggan, kinerja keuangan dan pertumbuhan pendapatan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut (Hutahayan, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional

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

2. Budaya *organizational*

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

3. Imbalan

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

4. Komitmen *organizational*

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

Menurut (Sena, 2011) faktor- faktor yang mempengaruhi OCB antara lain sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja

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

2. Komitmen organisasi

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

3. Keterlibatan kerja

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

4. Motivasi

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

5. Dukungan kepemimpinan

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

2.1.3.4 Indikator-Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut (Lubis, 2015) indikator OCB yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah sebagai berikut :

- 1) *Sportmanship*
- 2) *Civic vertue*
- 3) *Conscientiousness*
- 4) *Altruism*

Adapun penjelasan dari indikator di atas adalah sebagai berikut :

- 1) *Sportmanship* (Sikap sportif)

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

- 2) *Civic vertue* (Moral kemasyarakatan)

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

3) *Conscientiousness* (Kesadaran)

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

4) *Altruism* (Kepedulian)

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

Sedangkan menurut (Sahertian, 2010) indikator *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut :

- 1) *Helping behavior*
- 2) *Sportmanship*
- 3) *Organizational loyalty*
- 4) *Organizational compliance*
- 5) *Individual initiative*
- 6) *Civic virtue*
- 7) *Self development*

Adapun penjelasan dari beberapa indikator di atas adalah sebagai berikut :

1) *Helping behavior*

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

2) *Sportsmanship*

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

3) *Organizational loyalty*

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

4) *Organizational compliance*

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

5) *Individual initiative*

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

6) *Civic virtue*

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

7) *Self development*

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

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan

pekerjaan dan organisasinya (Luthans, 2016). Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, dengan kata lain, ini merupakan sikap merefleksikan kinerja karyawan pada perusahaan dan proses berkelanjutan dimana karyawan mengekspresikan perhatiannya terhadap perusahaan dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi maka akan mudah bagi perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan, hal ini berbanding lurus dengan totalitas kemampuan berpikir dan peran aktif dalam menyelesaikan beban tugas dan masalah pekerjaan yang muncul. Oleh sebab itu hal ini akan membuat orang yang memiliki komitmen tinggi menjadi lebih dihargai dan diinginkan oleh berbagai pihak. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian (Daulay et al., 2019), (Muis et al., 2018), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen et al., 2018), (Adhan et al., 2019), (Lubis, 2015), (Putra, 2015), (Novelia et al., 2016), (Rosmiati et al., 2017), (Hikmah & Susanta, 2018), (Miswar & Setiawan, 2019), (Latief et al., 2019), (Hardani et al., 2018), (Said et al., 2021). Dengan komitmen organisasi yang baik maka karyawan akan selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara cepat, sistematis dan efisien sehingga karyawan akan lebih produktif.



Gambar 2.1
Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Variabel-variabel pembentuk OCB sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Ini merupakan hal yang sangat penting yang dibutuhkan dalam rangka menunjang pencapaian tujuan organisasi (Titisari, 2014).

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi menjadi sangat membutuhkan karyawan yang mampu menampilkan OCB yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim dan juga memajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan (Daulay et al., 2022) (Jufrizen et al., 2020), (Sakti et al., 2020), (Lubis, 2015), (Suzanna, 2017), (Hikmah & Susanta, 2018), (Novelia et al., 2016), (Said et al., 2021), (Darto, 2014).



Gambar 2.2
Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

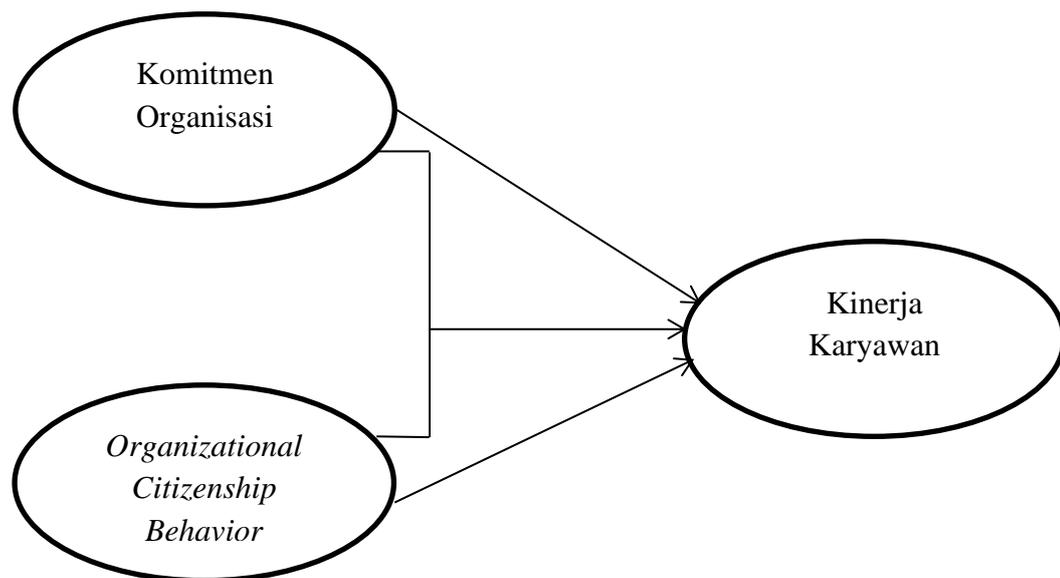
Kinerja karyawan menjadi pondasi utama dalam memaksimalkan kinerja perusahaan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan selalu berusaha memaksimalkan kinerja karyawannya dalam menjalankan setiap kegiatan operasional perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Komitmen organisasi merupakan sikap individu dimana ia akan selalu mengerahkan yang terbaik untuk organisasi tempatnya bekerja karena ia merasa telah menjadi bagian dari organisasi tersebut, hal ini dilakukan sebagai salah satu bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasi. Orang yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan segala sesuatu dengan lebih optimal dibanding orang yang memiliki komitmen rendah. Oleh sebab itu organisasi harus mengutamakan dan mensejahterakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadapnya yang akan sangat membantu dalam mencapai target-target organisasi/perusahaan. Semakin tinggi komitmen individu terhadap organisasi maka semakin loyal dan maksimal kinerjanya di dalam organisasi tersebut (Sakti et al., 2020).

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan suatu perilaku alamiah seseorang dimana secara sukarela membantu pekerjaan orang lain diluar job description dari perusahaan. Hal ini dilakukan dengan senang hati tanpa mengharapkan imbalan dari pihak manapun. Semakin tinggi OCB yang dimiliki oleh seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya di perusahaan sehingga target perusahaan akan tercapai secara optimal (Sena, 2011). Hasil penelitian yang dilakukan (Sahertian, 2010), (Ticoalu, 2013) (Novelia et al., 2016), (Hikmah & Susanta, 2018), (Hardani et al., 2018), (Sakti et al., 2020), (Said et al., 2021) yang

menyatakan bahwa komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dan berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan beberapa ahli, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada rumusan masalah penelitian (Juliandi et al., 2015). Berdasarkan Batasan masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa.
2. Ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa.

3. Ada pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menilai pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini disebut Instrumen pengumpulan data yang digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya (Sugiyono, 2018a).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Kehandalan kerja
4	Sikap kerja

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi (Wibowo, 2017).

Tabel 3.2 Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator
1	Kesesuaian visi pribadi dengan institusi
2	Berpartisipasi aktif pada institusi
3	Merasakan kenyamanan berada dalam institusi

Sumber : (Mukhtar et al., 2016)

3. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior (OCB) sebagai bentuk kerja sama dan bantuan kepada orang lain yang mendukung konteks sosial dan psikologis organisasi (McShane & Glinow, 2018).

Tabel 3.3 Indikator Organizational Citizenship Behavior

No	Indikator
1	<i>Sportmanship</i> (Sikap sportif)
2	<i>Civic virtue</i> (Moral kemasyarakatan)
3	<i>Conscientiousness</i> (Kesadaran)
4	<i>Altruism</i> (Kepedulian)

Sumber : (Lubis, 2015)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Artha Cipta Selaras, yang berlokasi di Tj. Morawa A, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Mei 2022 sampai dengan September 2022. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset			■	■																
2	Pengajuan Judul					■															
3	Penulisan Proposal						■	■	■	■											
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■								
5	Seminar Proposal											■	■	■	■						
6	Pengumpulan Data													■	■	■	■				
7	Penulisan Skripsi															■	■	■	■		
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018a) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Artha Cipta Selaras yang berjumlah 40 orang.

Tabel 3.5 Populasi Penelitian

Bagian	Jumlah
Bagian keuangan	4
Bagian administrasi	8
Bagian teknik	15
Bagian gudang	4
Estimator	3
Arsitek	2
Security	4
Jumlah karyawan	40

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2018b). Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang berdasarkan jumlah karyawan tetap di PT. Artha Cipta Selaras.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling* yaitu teknik sampel jenuh dimana penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Juliandiet al., 2015) pengumpulan data adalah proses untuk menelusuri dan mengambil data-data yang diperlukan untuk dianalisis agar masalah penelitian terpecahkan. Pengumpulan data merupakan teknik yang relevan bagi penelitian untuk pengumpulan data-data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak perusahaan PT. Artha Cipta Selaras tentang masalah yang diteliti untuk memperoleh informasi yang mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Angket/Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Kuesioner yang diberikan kepada para responden diukur dengan skala *likert* yang terdiri dari jumlah opsi sebanyak lima jawaban, setiap jawaban diberi bobot nilai.

Tabel 3.6 Skala Likert

Notasi	Pertanyaan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Studi Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melihat data-data yang berasal dari masa lalu atau data yang sudah ada.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data berguna untuk mengetahui dan menjawab rumusan masalah pada penelitian ini dengan menggunakan data-data yang telah diperoleh. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif hal itu dikarenakan pada penelitian ini data yang diolah merupakan data yang berupa angka-angka/numerik. Pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda yaitu

suatu model penelitian dimana terdapat lebih dari satu variable bebas yang mempengaruhi variable terikat pada penelitian tersebut.

3.6.1 Model Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda.

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

Dimana :

Y = Kinerja

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = *Organizational Citizenship Behavior*

α = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Besaran koefisien regresi masing-masing variabel

e = Standar error

3.6.2 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2018) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item kuesioner, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.. Kriteria pengujian validitas adalah:

1. Jika r hitung positif dan r hitung $\geq r$ tabel maka pernyataan tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif atau r hitung $< r$ tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

Dengan $n = 40$, $df = n-2 = 40-2 = 38$, maka $\alpha = 0.05$ diperoleh $r_{tabel} = 0,3120$.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1)

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
X1.1	0,3120	0,000	0,594	Valid
X1.2	0,3120	0,000	0,796	Valid
X1.3	0,3120	0,000	0,804	Valid
X1.4	0,3120	0,000	0,823	Valid
X1.5	0,3120	0,000	0,590	Valid
X1.6	0,3120	0,000	0,609	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behaviour* (X2)

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
X2.1	0,3120	0,000	0,408	Valid
X2.2	0,3120	0,000	0,528	Valid
X2.3	0,3120	0,000	0,566	Valid
X2.4	0,3120	0,000	0,660	Valid
X2.5	0,3120	0,000	0,737	Valid
X2.6	0,3120	0,000	0,728	Valid
X2.7	0,3120	0,000	0,390	Valid

X2.8	0,3120	0,000	0,625	Valid
------	--------	-------	-------	-------

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

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
Y.1	0,3120	0,000	0,724	Valid
Y.2	0,3120	0,000	0,609	Valid
Y.3	0,3120	0,000	0,532	Valid
Y.4	0,3120	0,000	0,578	Valid
Y.5	0,3120	0,000	0,673	Valid
Y.6	0,3120	0,000	0,578	Valid
Y.7	0,3120	0,000	0,716	Valid
Y.8	0,3120	0,000	0,580	Valid

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

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Shot* atau pengukuran sekali saja, dimana pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2016).

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi (X ₁)	6 Pertanyaan	0,800	0,60	Reliabel
OCB (X ₂)	8 Pertanyaan	0,717	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8 Pertanyaan	0,775	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa instrument data pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang terbaik. Jika hasilnya baik maka layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah (Juliandi et al., 2015).

1) Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Ada dua cara mendeteksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak dengan :

a. Analisis Grafik

Analisis grafik yang digunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram dan *probability plot*. Menurut Ghozali (2018) grafik histogram digunakan untuk membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Untuk histogram, apabila grafik histogram menggambarkan pola distribusi yang tidak menceng ke kanan dan ke kiri, tetapi tepat ditengah seperti bentuk lonceng maka hasil tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Kemudian *probability plot* digunakan untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas:

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

b. Analisis Statistik

Adanya keraguan atas hasil analisis grafik uji normalitas, maka digunakan uji analisis statistik untuk memastikan hasil uji normalitas data. Menurut Ghozali (2016) uji statistik digunakan untuk lebih meyakinkan bahwa data yang digunakan terdistribusi dengan normal. Analisis statistik menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Uji ini dapat dilihat dengan membandingkan Z hitung dengan Z tabel, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika Z hitung (*Kolmogorov Smirnov*) $< Z$ table (1,96), atau angka signifikan $>$ taraf signifikansi (α) 0,05; maka distribusi data dikatakan normal.
- 2) Jika Z hitung (*Kolmogorov Smirnov*) $> Z$ table (1,96), atau angka signifikan $<$ taraf signifikansi (α) 0,05 distribusi data dikatakan tidak normal.

2) Multikolinearitas

Multikolinearitas Digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen yang di ikut sertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah regresi linier mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan *Variance Infation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika variabel independen mempunyai nilai VIF < 10 dan tolerance $> 0,1$ berarti tidak terjadi multikolinearitas (Juliandi et al., 2015).

3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika

variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda di sebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015). Gejala Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Apabila data yang berbentuk titik-titik tidak membentuk suatu pola atau menyebar, maka model regresi tidak terkena heteroskedastisitas.

3.6.4 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : (Sugiyono, 2018a)

Keterangan :

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

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.
- 2) Sedangkan jika *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antar variabel X dan Y.

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X_1) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y). Untuk menguji signifikan koefisien kolerasi ganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : (Sugiyono, 2018b)

Keterangan :

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien kolerasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- 1) Jika $\text{sig} < 0,05$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat).
- 2) Jika $\text{sig} > 0,05$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

Sumber : (Sugiyono, 2018b)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentasi kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science (SPSS)*.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi (X1), 8 pernyataan untuk variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (X2), 8 pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi Organisasi (Z), 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket diberikan kepada 40 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran *Likert*

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

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

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak kepada 40 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1.2 Identitas Responden

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki – Laki	32	80%
2.	Perempuan	8	20%
Total		40	100%

(Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden pada PT. Artha Cipta Selaras didominasi oleh karyawan laki-laki yaitu berjumlah 32 orang atau setara dengan 80% dari keseluruhan responden.

b. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA	22	55%
2.	D3	6	15%
3.	S1	12	30%
Total		40	100%

(Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.3 diketahui dari segi pendidikan terakhir responden PT. Artha Cipta Selaras didominasi oleh karyawan Strata-I yaitu berjumlah 22 orang atau setara dengan 55% dari keseluruhan responden.

c. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	25-30 tahun	9	22,5%
2.	31-40 tahun	25	62,5%
3.	> 41 tahun	6	15%
Total		40	100%

(Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden pada PT. Artha Cipta Selaras didominasi oleh karyawan yang berusia diantara 31-40

tahun sebanyak 25 karyawan atau setara dengan 62,5% dari keseluruhan responden.

d. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	<5 Tahun	7	17,5%
2.	6-10 Tahun	28	70%
3.	> 11 Tahun	5	12,5%
		40	100%

(Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa responden pada PT. Artha Cipta Selaras didominasi oleh karyawan yang sudah bekerja selama 6-10 tahun yaitu berjumlah 28 orang atau setara dengan 70% dari keseluruhan responden.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Komitmen Organisasi (X1), OCB (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden. Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai kompetensi pada PT. Artha Cipta Selaras.

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X1)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	50	18	45	2	5	0	0	0	0	40	100
2	23	57,5	13	32,5	4	10	0	0	0	0	40	100
3	18	45	15	37,5	5	12,5	2	5	0	0	40	100

4	17	42,5	17	42,5	4	10	1	2,5	1	2,5	40	100
5	19	47,5	19	47,5	1	2,5	1	2,5	0	0	40	100
6	17	42,5	20	50	2	5	1	2,5	0	0	40	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden karyawan “Setiap karyawan merasa bertanggung jawab atas perkembangan perusahaan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50%.
- 2) Jawaban responden karyawan “Setiap karyawan mendukung visi dan tujuan perusahaan.”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,5%.
- 3) Jawaban responden karyawan “Saya akan tetap bekerja di perusahaan karena membutuhkan pekerjaan ini”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45%.
- 4) Jawaban responden karyawan “Saya akan tetap bekerja di perusahaan ini karena perusahaan telah memberikan banyak manfaat dan keuntungan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju yaitu masing-masing sebesar 42,5%.
- 5) Jawaban responden karyawan “Saya bangga menjadi anggota/karyawan pada perusahaan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju yaitu masing-masing sebesar 47,5%.
- 6) Jawaban responden karyawan “Saya merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan.”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	45	20	50	2	5	0	0	0	0	40	100
2	11	27,5	23	57,5	5	12,5	1	2,5	0	0	40	100
3	16	40	17	42,5	6	15	1	2,5	0	0	40	100
4	17	42,5	20	50	3	7,5	0	0	0	0	40	100
5	17	42,5	21	52,5	1	2,5	1	2,5	0	0	40	100
6	18	45	20	50	2	5	0	0	0	0	40	100
7	24	60	15	37,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100

8	22	55	16	4	2	5	0	0	0	0	40	100
---	----	----	----	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden karyawan “Pemberian reward sangat memotivasi untuk bekerja lebih giat”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.
- 2) Jawaban responden karyawan “Pemberian penghargaan komunikasi dalam organisasi sangat mempengaruhi semangat kerja”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,5%.
- 3) Jawaban responden karyawan “Setiap karyawan terus melatih untuk saling menjaga hubungan komunikasi dengan rekan kerja”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 42,5%.
- 4) Jawaban responden karyawan “Setiap karyawan dalam penyelesaian pekerjaan saling membantu”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.
- 5) Jawaban responden karyawan “Saya selalu berfikir positif dan mentoliresi pekerjaan yang diberikan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52,5%.
- 6) Jawaban responden karyawan “Saya merasa tertantang untuk setiap pekerjaan yang rumit dan bekerja sama”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.
- 7) Jawaban responden karyawan “Bekerja dalam tim agar pekerjaan yang dihasilkan memuaskan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60%.
- 8) Jawaban responden karyawan “Bekerja sama agar tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55%.

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	30	20	50	6	15	2	5	0	0	40	100
2	19	47,5	19	47,5	2	5	0	0	0	0	40	100

3	15	37,5	20	50	5	12,5	0	0	0	0	40	100
4	16	40	21	52,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
5	14	35	17	42,5	7	17,5	2	5	0	0	40	100
6	16	4	22	55	2	5	0	0	0	0	40	100
7	17	42,5	17	42,5	4	10	1	2,5	0	0	40	100
8	19	47,5	19	47,5	1	2,5	1	2,5	0	0	40	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden karyawan “Saya bekerja dengan teliti untuk meminimalisir kesalahan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.
- 2) Jawaban responden karyawan “Hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan standart mutu yang telah ditetapkan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju yaitu masing-masing sebesar 47,5%.
- 3) Jawaban responden karyawan “Saya datang ke kantor dengan tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam kantor”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.
- 4) Jawaban responden karyawan “Saya mampu berinovasi dan menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah banyak”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52,5%.
- 5) Jawaban responden karyawan “Saya dapat mengatasi jika terjadi kendala-kendala dalam melaksanakan pekerjaan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 42,5%.
- 6) Jawaban responden karyawan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 55%.
- 7) Jawaban responden karyawan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju yaitu sebesar 42,5%.
- 8) Jawaban responden karyawan “Saya dapat bekerja dengan baik dalam individu maupun kelompok”, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju yaitu sebesar 47,5%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

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

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance
Model	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.653	4.597		.360	.721	
	X1	.581	.144	.493	4.040	.000	.714 1.401
	X2	.494	.152	.395	3.238	.003	.714 1.401

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,653 + 0,581X1 + 0,494X2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

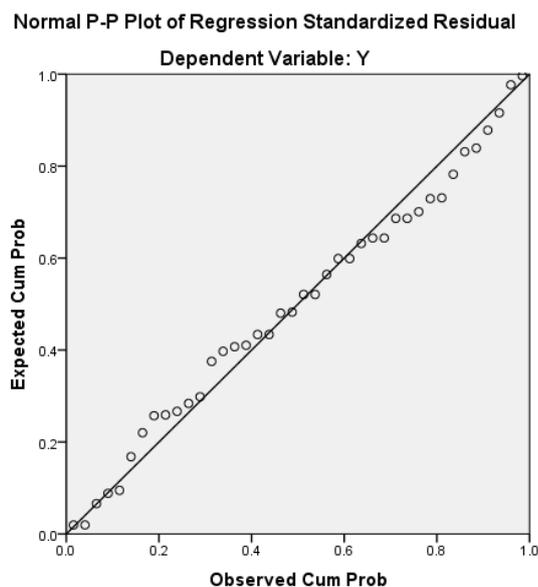
- Variabel komitmen organisasi dan OCB mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien komitmen organisasi memberikan nilai sebesar 0,581 yang berarti bahwa meningkatnya komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien OCB memberikan nilai sebesar 0,494 yang berarti bahwa meningkatnya OCB dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa didalam model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokolerasi serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal (Ghozali, 2016).

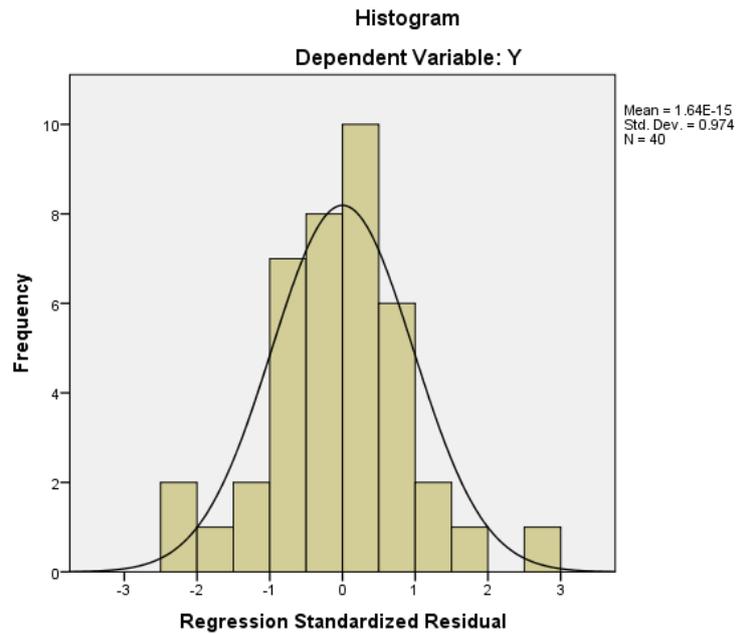
1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot

Berdasarkan grafik *probability plot* pada gambar di atas menunjukkan bahwa grafik normal *probability plot* terlihat data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Gambar di atas menampilkan grafik yang menunjukkan bahwa data sudah berdistribusi normal. Karena dapat dilihat dari grafik histogram yang menunjukkan data simetris yang tidak melenceng ke kanan, kiri, dan membentuk lonceng terbalik.

Dalam penelitian ini uji normalitas didukung dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Data tersebut didistribusikan normal, apabila signifikansi (Sig.) lebih besar dari signifikansi 0.05 ($\text{sig} > \alpha$) dan diperkuat dengan grafik histogram dan p-plot.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33436207
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089

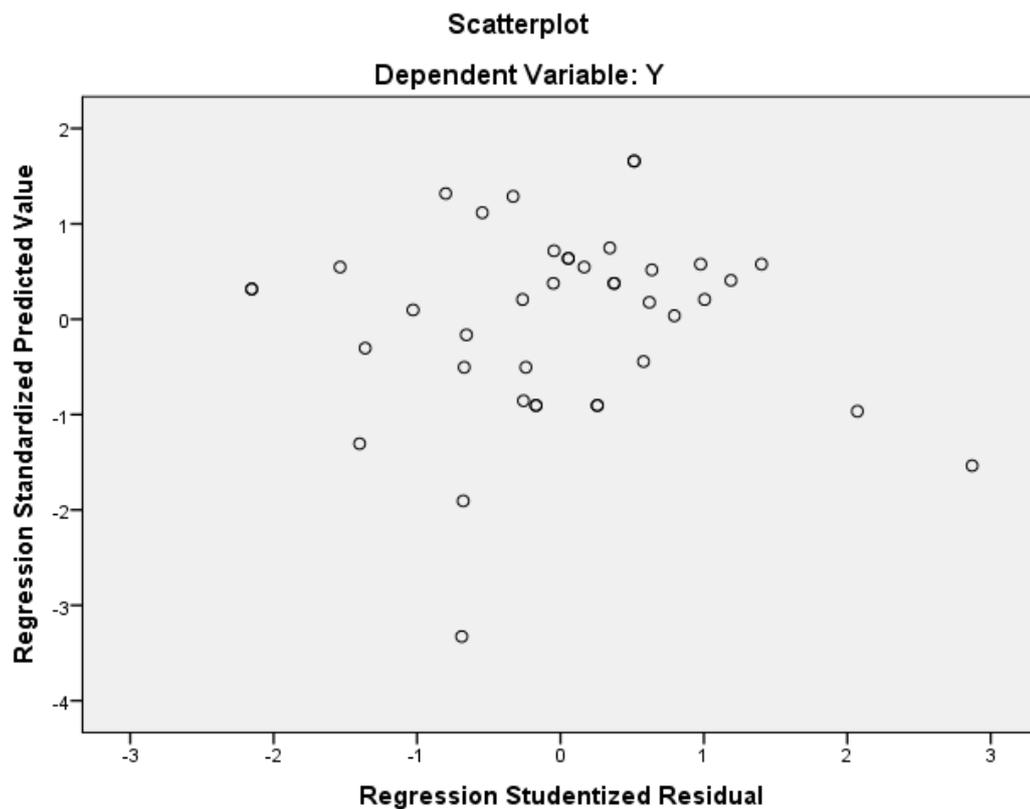
	Negative	-.077
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ dapat disimpulkan data responden dari penelitian yang dilakukan menunjukkan berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

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



Gambar 4.3 Hasil Grafik *Scatterplot*

Dari grafik *scatterplot* setelah transformasi data gambar 4.3 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik telah menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya model regresi tidak lagi mengalami masalah heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan terjadi atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi yang dapat dilihat dari nilai *Variance Infactor Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* yang diperoleh. Dengan kriteria jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dan apabila jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas. Berikut hasil dari uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.653	4.597		.360	.721		
	X1	.581	.144	.493	4.040	.000	.714	1.401
	X2	.494	.152	.395	3.238	.003	.714	1.401

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai VIF sebesar lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* variabel lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

4.2.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel independen dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan (variabel dependen) secara terpisah atau parsial.

a. Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel komitmen organisasi dan OCB terhadap variabel kinerja karyawan secara terpisah atau parsial. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial :

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.653	4.597		.360	.721		
X1	.581	.144	.493	4.040	.000	.714	1.401
X2	.494	.152	.395	3.238	.003	.714	1.401

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi Komitmen Organisasi (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,040 > t$ tabel $1,68385$ menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (H_1) diterima.
2. Nilai signifikansi *Organizational Citizenship Behaviour* (X2) sebesar $0,003 < 0,05$ dan t hitung $3,238 > t$ tabel $1,68385$ menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (H_2) diterima.

b. Uji F

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

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.454	2	164.227	28.592	.000 ^b
	Residual	212.521	37	5.744		
	Total	540.975	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang ditunjukkan dalam tabel di atas diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 dan F hitung $28,592 > 4,02$ F tabel. Ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan secara simultan (bersama-sama) dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi dan OCB sehingga H_3 dapat diterima.

4.2.4 Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 ^a	.607	.586	2.39662	1.694

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,607$ artinya variabel Komitmen Organisasi dan OCB mempunyai pengaruh terhadap Kinerja

Karyawan. Nilai $R^2 = 0,607$ berarti kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Komitmen Organisasi dan OCB sebesar 60,7%, sedangkan sisanya sebesar 39,3% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian.

4.2.5 Analisis Data

4.2.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini menunjukkan adanya persamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Daulay et al., 2019), (Muis et al., 2018), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen et al., 2018), (Adhan et al., 2019), (Lubis, 2015), (Putra, 2015), (Novelia et al., 2016), (Rosmiati et al., 2017), (Hikmah & Susanta, 2018), (Miswar & Setiawan, 2019), (Latief et al., 2019), (Hardani et al., 2018), (Said et al., 2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya (Luthans, 2016). Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, dengan kata lain, ini merupakan sikap merefleksikan kinerja karyawan pada perusahaan dan proses berkelanjutan dimana karyawan mengekspresikan perhatiannya terhadap perusahaan dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi maka akan mudah bagi perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan, hal ini berbanding lurus dengan totalitas kemampuan berpikir dan peran aktif dalam menyelesaikan beban tugas dan masalah pekerjaan yang muncul. Oleh sebab itu hal ini akan membuat orang yang memiliki komitmen tinggi menjadi lebih dihargai dan diinginkan oleh berbagai pihak. Komitmen Organisasi menggambarkan hubungan diantara individu dengan organisasi, jika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka karyawan tersebut akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja.

Komitmen Organisasi merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang, komitmen organisasi merupakan identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi dan kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

4.2.5.2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini menunjukkan adanya persamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh menyatakan OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Daulay et al., 2022) (Jufrizen et al., 2020), (Sakti et al., 2020), (Lubis, 2015), (Suzanna, 2017), (Hikmah & Susanta, 2018), (Novelia et al., 2016),

(Said et al., 2021), (Darto, 2014). yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel-variabel pembentuk OCB sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Ini merupakan hal yang sangat penting yang dibutuhkan dalam rangka menunjang pencapaian tujuan organisasi (Titisari, 2014). Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi menjadi sangat membutuhkan karyawan yang mampu menampilkan OCB yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim dan juga memajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra.

Hal ini berarti bahwa semakin seringnya karyawan memahami dan menjalankan *organizational citizenship behavior* maka semakin baik pula kinerja karyawan seperti halnya karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya membantu rekan kerjanya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga target dan kinerja antar karyawan dapat terlaksana dan tercapai dengan baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* yang dilakukan oleh karyawan dapat mempengaruhi karyawan lain untuk dapat bekerja ekstra diluar peran dan tanggung jawabnya sehingga berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

4.2.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan OCB terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara simultan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan OCB

berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini menunjukkan adanya persamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh menyatakan komitmen organisasi dan OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sahertian, 2010), (Ticoalu, 2013) (Novelia et al., 2016), (Hikmah & Susanta, 2018), (Hardani et al., 2018), (Sakti et al., 2020), (Said et al., 2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan dari individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikan sesuai dengan tanggung jawab dan dengan seperti yang diharapkan (Daulay & Manaf, 2017). Kinerja karyawan menjadi pondasi utama dalam memaksimalkan kinerja perusahaan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan selalu berusaha memaksimalkan kinerja karyawannya dalam menjalankan setiap kegiatan operasional perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

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

Semakin tinggi komitmen individu terhadap organisasi maka semakin loyal dan maksimal kinerjanya di dalam organisasi tersebut (Sakti et al., 2020).

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan suatu perilaku alamiah seseorang dimana secara sukarela membantu pekerjaan orang lain diluar job description dari perusahaan. Hal ini dilakukan dengan senang hati tanpa mengharapkan imbalan dari pihak manapun. Semakin tinggi OCB yang dimiliki oleh seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya di perusahaan sehingga target perusahaan akan tercapai secara optimal (Sena, 2011). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang cukup penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Artha Cipta Selaras untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa.
2. *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa.
3. Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka penulis memberikan saran untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu antara lain:

1. Sebaiknya perusahaan hendaknya dilakukannya pendekatan emosional terhadap karyawan PT. Artha Cipta Selaras untuk menumbuhkan komitmen organisasional karyawan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dan terus bertahan atau berkomitmen didalam pekerjaannya.
2. Bagi manajer, OCB karyawan harus terus ditingkatkan dan dimaksimalkan, mengingat banyak manfaat yang dapat diambil dari OCB

karyawan tersebut bagi perusahaan untuk mengefektifkan tujuan perusahaan.

3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan sebagai berikut:

1. Metode pengambilan data penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, dimana terkadang metode kuesioner ini tidak menunjukkan keadaan responden yang sebenarnya.
2. Penelitian yang dilakukan tidak memiliki kelanjutan, sehingga peneliti tidak dapat mengetahui bagaimana komitmen dan OCB yang telah diterapkan dapat mempengaruhi perubahan kinerja karyawan PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Morawa.
3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yaitu komitmen dan OCB. Kemudian satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Riefmanto)* (Edisi 1). Prenada Media Group.
- Darmadi, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi (Pertama)*. Deepublish.
- Darto, M. (2014). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1), 10–34.
- Daulay, R., Christiana, I., & Handayani, S. (2022). Analysis Of The Influence Of Organizational Citizenship Behavior In Perspective Islam On Job Satisfaction. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 3(1), 236–242.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan* (Yati (ed.); Edisi 1). Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Diana, I. N. (2012). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(2), 141–148.
- Hardani, T., Handayani, A., & Sriwidodo, U. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Ocb Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan RSUD. Sarila Husada Sragen). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 1–7.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hikmah, N., & Susanta, H. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy, Dan Organizational Citizenshipbehavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandungan). *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 6(2), 1–8.
- Hutahayan, J. F. (2019). *Faktor Pengaruh Kebijakan Keterbukaan Informasi dan Kinerja Pelayanan Publik* (Edisi 1). Deepublish.
- Iis, E. Y., & Yunus, M. (2016). Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance. *International Journal of Academic*

Research in Business and Social Sciences, 6(7), 284–298.

- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance. *Internasional Conference of Economic Studies*, 1(1999), 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, I. ., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grafindo Persada.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65.
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (R. Rafika (ed.); Edisi 8). PT Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management Edisi Bahasa Indonesia*. Salemba Empat.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Y. Von. (2018). *Organizational Behavior Eighth Edition*. McGraw-Hill Education.
- Miswar, M. D., & Setiawan, I. P. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepercayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Mahasiswa. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 1–8.
- Mohamed, E. D. (2016). Investigating the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Among Beni Suef Cement Company Employees. *SSRN Electronic Journal*, 6(5), 2–7.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Mukhtar, M., Ali, H., & Mardalena, M. (2016). *Efektivitas Pimpinan : Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi* (Edisi 1). Penerbit Deepublish.
- Nkereuwem, E., & Alfred, E. (2016). Organizational culture and its impact on employee performance and job satisfaction: A case study of Niger Delta University, Amassoma. *Higher Education of Social Science*, 11(5), 36–45.
- Novelia, M., Swasto, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Komitmen Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr . Soegiri Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 71–78.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2012). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences*. SAGE Publications, Inc.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal EMBA*, 2(1), 62–77.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essential of Organizational Behavior*. Person Education Limited.
- Rosmiati, R., Hermanto, H., & Asmony, T. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) Pada Program Pnpm Kota Mataram. *Jurnal Magister Manajemen*, 6(1), 1–20.
- Sahertian, P. (2010). Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Antecedent Komitmen Organisasional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 156–169.
- Said, M., Yusuf, A. A., & Awaluddin, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 185–192.
- Sakti, P., Handoyo, R. D., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60–68.

- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3(2), 1–9.
- Sena, T. F. (2011). Variabel Antiseden Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1), 70–77.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ketiga)*. STIE YPKN.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.); Edisi 1). Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono, S. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Suzanna, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon. *Jurnal Logika*, 19(1), 42–50.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(4), 782–790.
- Titisari, P. (2014). *Peranan OCB Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Wibowo, W. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi 3). PT Raja Grafindo Persada.
- Yucel, I., & Bektas, C. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Demographic Characteristics Among Teachers in Turkey: Younger is Better? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46(2), 1598–1608.

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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2149/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/2/2022

Kepada Yth.

Medan, 2/2/2022

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

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Ridho Wijaya
NPM : 1805160339
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. Kurangnya kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja pegawai
2. Masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kantor
3. Adanya pengawasan yang belum optimal dalam hal kedisiplinan yang berpengaruh pada kinerja pegawai
4. Ruang kerja pegawai yang tidak nyaman dikarenakan kondisi ruangan yang kurang kondusif
5. Adanya konflik disebabkan kurangnya komunikasi

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan

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

Hormat Saya
Pemohon

(Muhammad Ridho Wijaya)



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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2149/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/2/2022

Nama Mahasiswa : Muhammad Ridho Wijaya
NPM : 1805160339
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 2/2/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Raihanah Daulay, SE., M.Si 9/2/2022
Judul Disetujui**) : Pengaruh Komitmen Organisasi dan OCB terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. ARTHA CIPTA SELARAS
Tanjung Morawa

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan,

Dosen Pembimbing,

30/3
2022

(.....)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
jika menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UCumsumedan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 2007 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 14 Juli 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Muhammad Ridho Wijaya
N P M : 1805160339
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Artha Cipta Selaras

Dosen Pembimbing : Assoc.Prof.Raihanah Daulay, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **14 Juli 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 15 Dzulhijjah 1443 H
14 Juli 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





UMSU

Unggut | Cerdas | Terpercaya

Siapa menjabar surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[f umsumedan](https://www.facebook.com/umsu.medan)

[i umsumedan](https://www.instagram.com/umsu.medan)

[t umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsu.medan)

[y umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 2007 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 15 Dzulhijjah 1443 H
14 Juli 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Artha Cipta Selaras
Jln.Medan- Tj Morawa Km.17 No.A 5
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Muhammad Ridho Wijaya
Npm : 1805160339
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Artha Cipta Selaras

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

Tembusan :
1.Pertinggal





PT. ARTHA CIPTA SELARAS

Kontraktor - Konstruksi - Mekanikal - Leveransir

Tanjung Morawa, 19 Juli 2022

Nomor : 011/ACS/UMSU/VII/2022
Lampiran : -
Perihal : Konfirmasi Permohonan Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di Tempat

Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 2007 /II.3-AU/UMSU-05/ F/ 2022 Tanggal 14 Juli 2022. Perihal Permohonan Izin Pengumpulan Data / Riset , Maka dapat kami sampaikan pada prinsipnya kami dapat menyetujui hal tersebut, dimana Mahasiswa a.n **Muhammad Ridho Wijaya** dapat melaksanakan Pengumpumpulan Data / Riset dalam rangka penyusunan Skripsi.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT. Artha Cipta Selaras



Office : Jl Medan - Tj. Morawa KM. 17 No. A-5 Suzuya Plaza - Tanjung Morawa
Medan 20362 Sumut
Workshop : Jl Lima Mungkur No. 610 B Dusun VI Bangun Rejo - Tanjung Morawa

ARTHACIPTASELARASS@GMAIL.COM
PHONE : +62 794 6251



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

gila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu](https://www.facebook.com/umsu)

[umsu](https://www.instagram.com/umsu)

[umsu](https://www.youtube.com/umsu)

[umsu](https://www.tiktok.com/umsu)

Nomor : 3578/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 01 Rabiul Akhir 1444 H
27 Oktober 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Artha Cipta Selaras
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Muhammad Ridho Wijaya**
N P M : **1805160339**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Artha Cipta Selaras.**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peninggal





PT. ARTHA CIPTA SELARAS

Kontraktor - Konstruksi - Mekanikal - Leveransir

Tanjung Morawa, 31 Oktober 2022

Nomor : 018/ACS/UMSU/X/2022

Lampiran :-

Perihal : Selesai Riset

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di Tempat

Sehubungan dengan surat yang kami terima dari UMSU Nomor.3578/II.3-AU.UMSU-05/F/2022 20 Oktober 2022, bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa a.n **Muhammad Ridho Wijaya** telah menyelesaikan Riset di PT. Artha Cipta Selaras.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT. Artha Cipta Selaras



Andhika Jaya Samutra
Direktur

Office : Jl Medan - Tj. Morawa KM. 17 No. A-5 Suzuya Plaza - Tanjung Morawa
Medan 20362 Sumut
Workshop : Jl Lima Mungkur No. 610 B Dusun VI Bangun Rejo - Tanjung Morawa

ARTHACIPTASELARASS@GMAIL.COM
PHONE :+62 794 6251



JMSU
Gedung Terpercaya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jum'at 29 Juli 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen merangkan bahwa :

N a m a : **Muhammad Ridho Wijaya**
N .P.M. : **1805160339**
Tempat / Tgl.Lahir : **Tanjung Tiram, 28 Maret 1998**
Alamat Rumah : **Jalan Beringin Dusun III**
JudulProposal : **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Merawa**

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I
Bab II	Duga Kinerja Faktor kinerja tidak ada
Bab III	isi dokumen di teknik pengumpulan data.....
Lainnya	kesimpulan kata yang tidak beraturan
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

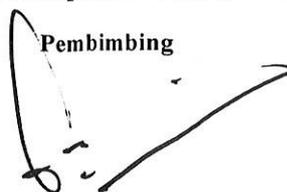
Medan, Jum'at 29 Juli 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing


Assoc. Prof. Raihanah Daulay, S.E.,M.Si

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pem banding


Hazmanan Khair, PhD.



UMSU

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jum'at 29 Juli 2022* menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Ridho Wijaya
N .P.M. : 1805160339
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Tiram, 28 Maret 1998
Alamat Rumah : Jalan Beringin Dusun III
JudulProposal :Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras Tanjung Merawa

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Assoc. Prof. Raihanah Daulay, S.E.,M.Si*

Medan, Jum'at 29 Juli 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

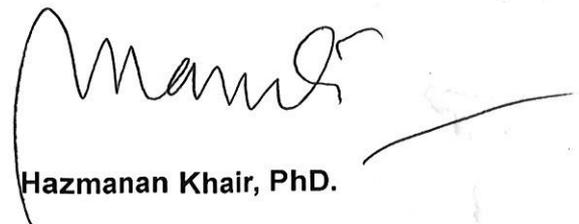
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing


Assoc. Prof. Raihanah Daulay, S.E., M.Si

Pemanding


Hazmanan Khair, PhD.

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

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601