

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DUKUNGAN
ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
IV REGIONAL II MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Laila Nur Yani Nasution
NPM : 2005160426
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

MSU
Cerdas | Terpercaya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Agustus 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **LAILA NUR YANI NASUTION**
 NPM : **2005160426**
 Program Studi : **MANAJEMEN**
 Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
 Judul Tugas Akhir : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN**

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Dr. Muhammad Irfan Nasution, M.M

Willy Yusnandar, S.E., M.Si

Pembimbing

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

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ


Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : LAILA NUR YANI NASUTION
N.P.M : 2005160426
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2024


Pembimbing Tugas Akhir



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


Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**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

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Laila Nur Yani Nasution
NPM : 2005160426
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil pembahasan diberikan di team group, disertai dengan slide ppt.		J
Bab 5	Saran ilmiah berdasarkan kesimpulan		J
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace dan Menembek sign. dan signa Ums tugas akhir.		J

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Agustus 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


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


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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : LAILA NUR YANI NST
NPM : 2005160426
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 06-05-2024

Pembuat Pernyataan



Laila Nur Yani NST
LAILA NUR YANI NST

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN

LAILA NUR YANI NASUTION

2005160426

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 327 orang dan sampelnya sebanyak 77 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 29.00. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi, Kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, ORGANIZATIONAL SUPPORT AND COMPENSATION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AT PT. NUSANTARA PLANTATIONS IV REGIONAL II MEDAN

LAILA NUR YANI NASUTION

2005160426

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

This research aims to determine the influence of emotional intelligence, organizational support and compensation on organizational citizenship behavior at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan either partially or simultaneously. This research approach is associative. The population in this study was all 327 employees and the sample was 77 employees. Data collection techniques in this research used interview techniques, documentation studies, observations and questionnaires. The data analysis technique in this research uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this research used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 29.00. Partially there is a positive and significant influence between Emotional Intelligence on Organizational Citizenship Behavior at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Partially there is a positive and significant influence between Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Partially there is a positive and significant influence between Compensation on Organizational Citizenship Behavior at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Simultaneously there is a significant positive influence between Emotional Intelligence, Organizational Support and Compensation on Organizational Citizenship Behavior at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Support, Compensation, Organizational Citizenship Behavior

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN”**. sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Nasrun Nasution dan Ibunda tercinta Yunidar Hasibuan yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan serta semangat selama penulis menjalani pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. 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 Sarifuddin 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. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
9. Seluruh keluarga yang telah memberikan bimbingan dan motivasi.
10. Sahabat penulis dilla Mayliza, Weni Hartati Dan Rifka Ananda Nst yang telah memberikan bantuan saran - saran dan dukungan serta motivasinya.
11. Kepada Luthfi Arif Siregar yang telah memberikan dukungan, semangat serta telah menjadi tempat berkeluh kesah, selalu ada dalam suka maupun duka selama proses penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Aamiin

Medan, Juli 2024
Penulis

LAILA NUR YANI NASUTION
2005160426

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN TEORITIS	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	9
2.1.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	9
2.1.1.2 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	12
2.1.1.4 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	15
2.1.2 Kecerdasan Emosional	17
2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	17
2.1.2.2 Manfaat Kecerdasan Emosional.....	17
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	18
2.1.2.4 Indikator Kecerdasan Emosional	19
2.1.3 Dukungan Organisasi	20
2.1.3.1 Pengertian Dukungan Organisasi.....	20
2.1.3.2 Aspek Dukungan Organisasi.....	21
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi	23
2.1.3.4 Indikator Dukungan Organisasi	24

2.1.4 Kompensansi	25
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi	25
2.1.4.2 Tujuan Kompensasi.....	26
2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	28
2.1.4.4 Indikator Kompensasi	29
2.2 Kerangka Konseptual	30
2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	30
2.2.2 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	31
2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	31
2.2.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	32
2.3 Hipotesis.....	33
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.2.1 <i>Organizational citizenship behavior</i> (Y)	35
3.2.2 Kecerdasan Emosional (X1)	36
3.2.3 Dukungan Organisasi (X2)	37
3.2.4 Kompensasi (X3)	37
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.3.1 Tempat Penelitian	38
3.3.2 Waktu Penelitian	38
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	39
3.4.1 Populasi	39
3.4.2 Sampel.....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.6 Teknik Analisis Data.....	45
3.6.1 Regresi Linear Berganda.....	46
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	46
3.6.2.1 Uji Normalitis	47

3.6.3 Uji Hipotesis	49
3.6.3.1 Uji - t	49
3.6.3.2. Uji F (F-test).....	50
3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square).....	51
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	53
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....	54
4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	54
4.1.2.3 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	55
4.1.3.1 Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	56
4.1.3.2 Variabel Kecerdasan Emosional (X1).....	57
4.1.3.3 Variabel Dukungan Organisasi (X2).....	59
4.1.3.4 Variabel Kompensasi (X3).....	60
4.2 Analisis Data	62
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	62
4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	67
4.2.3.1 Uji t (Parsial).....	67
4.2.3.2 . Uji F (Simultan)	70
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	70
4.3 Pembahasan.....	72
4.3.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan	72
4.3.2 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan	73
4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.....	74
4.3.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan	75
BAB 5 PENUTUP.....	75

5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	75
5.3 Keterbatasan Penelitian	76
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Organizational Citizenship Behavior.....	3
Tabel 1.2 Kecerdasan Emosional.....	4
Tabel 1.3 Dukungan Organisasi.....	4
Tabel 1.4 Kompensasi.....	5
Tabel 3.1 Indikator Organizational citizenship behavior.....	36
Tabel 3.2 Indikator Kecerdasan Emosional.....	36
Tabel 3.3 Indikator Dukungan organisasi.....	37
Tabel 3.4 Indikator Kompensasi.....	37
Tabel 3.5 Rincian Waktu Penelitian.....	38
Tabel 3.6 Data Jumlah Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.....	39
Tabel 3.7 Instrumen Skala Likert.....	41
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kecerdasan Emosional (X1)....	42
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Dukungan Organisasi (X2)....	43
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi (X3).....	43
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y).....	43
Tabel 3.12 Uji Realibilitas.....	45
Tabel 4.1 Instrumen Skala Likert.....	53
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Berkerja.....	55
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)56	
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Kecerdasan Emosional (X1).....	57
Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel Dukungan Organisasi (X2).....	59
Tabel 4.8 Angket Skor Untuk Variabel Kompensasi (X3).....	60
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4.10. Uji Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel 4.11 Uji T.....	67
Tabel 4.12 Uji F.....	69
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior.....	33
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	62
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	64

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan tantangan-tantangan yang datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku pegawai yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya. Pegawai diharapkan bisa bekerja lebih optimal tidak hanya bekerja sesuai deskripsi pekerjaannya saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan kontribusi ekstra terhadap organisasi (Ary et al., 2019).

Suatu perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia agar perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut perusahaan ataupun organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengelola maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan kinerja karyawan (Hasibuan, 2014).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah *Organizational citizenship behavior (OCB)*. *Organizational citizenship behavior (OCB)* berkontribusi pada organisasi serta meningkatkan produktivitas, menghemat sumber daya yang dimiliki, membantu meknjaga fungsi kelompok, mengefektifkan koordinasi kegiatan kelompok,

meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (J. S. Hasibuan & Wahyuni, 2022).

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku positif anggota organisasi. Perilaku positif tercerminkan ke dalam bentuk ke-sediaan untuk bekerja, dan berkontribusi kepada organisasi (Jufrizen et al., 2020). *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kelangsungan hidup organisasi (Prihanto & Prayekti, 2018).

Kecerdasan merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi terjadi dalam kehidupan manusia". Kecerdasan juga merupakan alat untuk belajar untuk menyelesaikan masalah dan menciptakan semua hal yang dapat dimanfaatkan oleh manusia, kecerdasan berkembang di luar individu dan mengikat melalui interaksi dengan orang lain (Prawira, 2017). Kecerdasan emosional adalah kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah (Bismala & Arianty, 2015).

Kompensasi merupakan ganti rugi kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi, baik dalam bentuk finansial/uang maupun selain uang dalam kurun waktu yang sama (Sabrina, 2021). Kompensasi dapat berfungsi sebagai penyebab utama kinerja karyawan. Saat ini. Kompensasi merupakan prioritas utama sebagian besar karyawan dalam bekerja karena berkaitan dengan bentuk balas jasa perusahaan. Pemberian kompensasi juga perlu melihat

bagaimana sistem penggajian, regulasi yang ditetapkan, serta kebijakan kompensasi lainnya yang didasarkan pencapaian kinerja ataupun prestasi (Ramadhanty & Djastuti, 2020).

Kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu hal yang penting yang dilakukan oleh perusahaan, pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan merupakan hal yang tepat dikarenakan karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Banyak sekali karyawan yang merasa tidak puas terhadap kompensasi yang mereka dapatkan sehingga banyak karyawan yang bekerja dengan tidak efektif, hal ini membuat suatu perusahaan merasa sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (Triyono, 2012).

Apabila perusahaan menjadikan perhatian penting terhadap kompensasi yang diberikan maka karyawan akan berlomba-lomba dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan dan tentunya karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya untuk perusahaan.

Fenomena permasalahan yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV menurut pra penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.1
Organizational Citizenship Behavior

Pernyataan	Ya	Tidak
Kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan belum optimal	40%	60%
Karyawan lebih mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan secara sukarela	55%	45%

Sumber : Data Primer Kuesioner Online (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dari hasil pengamatan menggunakan kuisisioneronline yang disebarkan kepada beberapa karyawan dapat dilihat bahwa

Kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan belum optimal hanya 40% dan Karyawan lebih mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan secara sukarela hanya 55%. Jadi dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya *organizational citizenship behavior*.

Tabel 1.2
Kecerdasan Emosional

Pernyataan	Ya	Tidak
Kemampuan untuk memenuhi target yang ditugaskan dari instansi belum optimal	45%	55%
Karyawan yang kurang memiliki kemandirian yang membuat karyawan membutuhkan karyawan lain dalam menyelesaikan tugasnya	40%	60%

Sumber : Data Primer Kuesioner Online (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dari hasil pengamatan menggunakan kuisisioner online yang disebarkan kepada karyawan dapat dilihat bahwa Kemampuan untuk memenuhi target yang ditugaskan dari instansi belum optimal hanya 45% dan Karyawan yang kurang memiliki kemandirian yang membuat karyawan membutuhkan karyawan lain dalam menyelesaikan tugasnya hanya 40%.

Tabel 1.3
Dukungan Organisasi

Pernyataan	Ya	Tidak
Saya lebih mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya	60%	40%
Saya tidak mau memanfaatkan waktu luang untuk membantu karyawan lainnya	36,8%	63,2%

Sumber : Data Primer Kuesioner Online (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dari hasil pengamatan menggunakan kuisisioner online yang disebarkan kepada karyawan dapat dilihat bahwa karyawan yang lebih mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya hanya 60% dan karyawan yang tidak mau memanfaatkan waktu

luang untuk membantu karyawan lainnya hanya 36,8%.

Tabel 1.4
Kompensasi

Pernyataan	Ya	Tidak
Karyawan belum merasa puas atau dirasa kurang dengan kompensasi yang diberikan.sebanding dengan kerja yang ditugaskan	55%	45%
Kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan kerja yang ditugaskan	57,9%	42,1%

Sumber : Data Primer Kuesioner Online (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dari hasil pengamatan menggunakan kuisisioneronline yang disebarakan kepada karyawan dapat dilihat bahwa Karyawan belum merasa puas atau dirasa kurang dengan kompensasi yang diberikan.sebanding dengan kerja yang ditugaskan hanya 55% dan Karyawan belum merasa puas atau dirasa kurang dengan kompensasi yang diberikan.sebanding dengan kerja yang ditugaskan hanya 57,9%.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tingkat rasa sukarela karyawan atau *Organizational Citizenship Behavior* yang terjadi dalam lingkungan perusahaan cenderung tidak responentif, hal ini ditunjukkan dengan sifat individualisme dan rendahnya tingkat kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Masih adanya beberapa karyawan yang menunjukkan rasa ketidakpuasan ditandai dengan pekerjaan yang terus menerus bertambah dan tidak selesai, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya perhatian dari pimpinan.
3. Tingkat rasa sukarela karyawan atau dukungan organisasi yang terjadi dalam lingkungan perusahaan cenderung tidak responsif, hal ini ditunjukkan dengan sifat individualisme dan rendahnya tingkat kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Kompensasi dirasakan belum sesuai dengan beban kerja karyawan dan kenaikan kompensasi hampir tidak sejalan dengan kenaikan biaya hidup.

1.3 Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup pada permasalahan kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan kompensasi pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Adapun batasan lainnya pada objek penelitian ini yaitu: seluruh karyawan dibagian sekretariat perusahaan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan Regional II Medan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?
4. Apakah kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia.:

- 1) Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

BAB 2

KAJIAN TEORITIS

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior*

2.1.1.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

Perilaku kewargaan organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Organisasi menginginkan dan membutuhkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai seperti itu memiliki kinerja yang lebih baik dari pada organisasi lain (Titisari, 2014).

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan perilaku etis layanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif (Naway, 2018).

Organizational citizenship behavior (OCB) berkontribusi pada organisasi serta meningkatkan produktivitas, menghemat sumber daya yang dimiliki, membantu meknjaga fungsi kelompok, mengefektifkan koordinasi kegiatan kelompok, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi dan

kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Ashlan & Akmaluddin, 2022).

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku positif anggota organisasi. Perilaku positif tercerminkan ke dalam bentuk ke-sediaan untuk bekerja, dan berkontribusi kepada organisasi (Rostiawati, 2020). *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kelangsungan hidup organisasi (Muhdar, 2023).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Organisasi menginginkan dan membutuhkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka.

2.1.1.2 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. Melalui sejumlah riset, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diyakini dan terbukti dapat memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi.

Menurut (Podsakoff et al., 2010) menyatakan bahwa :

- 1) *Organizational citizenship behavior* meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- 2) *Organizational citizenship behavior* meningkatkan produktivitas manajer.
- 3) *Organizational citizenship behavior* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan

- 4) *Organizational citizenship behavior* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
- 5) *Organizational citizenship behavior* dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- 6) *Organizational citizenship behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- 7) *Organizational citizenship behavior* meningkatkan stabilitas kerja organisasi.
- 8) *Organizational citizenship behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

Keuntungan *organizational citizenship behavior* dapat dirasakan oleh organisasi itu sendiri dan para karyawan yang berada di organisasi tersebut. Menurut (Liang & Zen, 2012) berikut ini manfaat *organizational citizenship behavior* bagi organisasi, yaitu:

- 1) Meningkatkan produktivitas rekan kerja Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dengan begitu akan meningkatkan produktivitas rekan kerja tersebut.
- 2) Meningkatkan produktivitas manajer Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
- 3) Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
- 4) Menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu

koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.

- 5) Meningkatkan kinerja organisasi dan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.
- 6) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi Membantu tugas karyawan yang tidak hadir ditempat kerja, akan meningkatkan stabilitas dari kinerja organisasi.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *Organizational citizenship behavior* cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Menurut (Novaliadi, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah sebagai berikut:

- 1) Budaya dan iklim organisasi.

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh para atasan dengan positif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa karyawan diperlakukan secara baik oleh organisasinya.

- 2) Kepribadian dan suasana hati (mood)

Kepribadian dan suasana hati (mood) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. Kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh mood.

Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

3) Persepsi terhadap dukungan organisasional

Persepsi terhadap dukungan organisasioanl (Perceived Organisasioanal Support /POS) dapat menjadi faktor untuk memprediksi OCB. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (feed back) dan menurunkan ketidak seimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku citizenship.

4) Persepsi terhadap inetraksi atasan-bawahan

Kualitas interaksi atas bawahan juga diyakini sebagai faktor untuk memprediksi organizational citizenship behavior. Interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan.

5) Masa kerja

Karakteristik personal seperti masa kerja berpengaruh pada OCB. Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “investasi” karyawan di organisasi.

6) Jenis kelamin

Perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada pria. Wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi (relational identities) dari pada pria dan juga lebih menunjukkan perilaku menolong dan

intraksi sosial ditempat karyawan bekerja. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup menyolok antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial ditempat karyawan bekerja.

Sedangkan menurut (Organ& MacKenzie, 2012) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1) Faktor Internal

a) Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman- pengalaman positif mereka.

b) Komitmen Organisasi

Mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.

c) Kepribadian

Organ Perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan OCB mereka.

d) Moral Karyawan

Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja

e) Motivasi

Motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

2) Faktor eksternal

a) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

b) Kepercayaan pada Pimpinan

Kepercayaan atau trust ialah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian

c) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota.

2.1.1.4 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) bermakna apa saja karakteristik atau ciri-ciri dari *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut (Hamali, 2018) mengemukakan lima indikator dari dimensi perilaku kewargaan organisai sebagai berikut :

1) Menolong (*altruism*)

Menolong (*altruism*) adalah perilaku bebas terdiri perilaku yang membantu orang lain tertentu dan motivasi pegawai untuk membantu pegawai lainnya

untuk menyelesaikan masalah pekerjaannya dan rasa hormat yang sejati serta perhatian tanpa pamrih untuk kesejahteraan orang lain.

2) Kebijakan masyarakat/organisasi (*civic virtue*)

Kebijakan masyarakat/organisasi (*civic virtue*) adalah perilaku pegawai yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi atau perusahaan, baik secara professional maupun sosial alamiah

3) Sikap kehati-hatian (*conscientiousness*)

Sikap kehati-hatian (*conscientiousness*) berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum, seperti tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai, tepat waktu setiap hari dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan sebelum jatuh tempo

4) Kesopanan (*courtesy*)

Kesopanan (*courtesy*) adalah perilaku berbuat baik, hormat kepada orang lain dan perilaku meringankan masalah-masalah yang dihadapi rekan kerja, seperti membantu mencegah terjadinya masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja

5) Sikap sportif (*sportmanship*)

Sikap sportif (*sportmanship*) yaitu menekankan pada aspek-aspek positif perusahaan dibandingkan dengan aspek-aspek tidak senang, protes, tidak mencari cari kesalahan dalam perusahaan, tidak mengeluh tentang segala sesuatu, serta tidak membesar-besarkan masalah kecil

2.1.2 Kecerdasan Emosional

2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan manusia". Kecerdasan juga merupakan alat untuk belajar untuk menyelesaikan masalah dan menciptakan semua hal yang dapat dimanfaatkan oleh manusia, kecerdasan berkembang di luar individu dan mengikat melalui interaksi dengan orang lain (Prawira, 2017). Kecerdasan emosional adalah kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah (Bismala & Arianty, 2015).

Kecerdasan emosional sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain (Kreitner, 2010). Kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi (Robbin & Timothy, 2015).

Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik.

2.1.2.2 Manfaat Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional akan memberikan manfaat dalam proses dan kualitas dalam pembuatan keputusan, kepemimpinan, kemampuan

mengatasi konflik, menjembatani kesengajaan, terobosan teknis dan strategis komunikasi, kerjasama, hubungan saling mempercayai, loyalitas pelanggan, kreativitas dan inovasi, mengelola diri, sendiri secara efektif, kecakapan sosial, serta kemampuan bersikap tegas (Djafri, 2017). Kecerdasan emosional menurut (Hidayat, 2013) sangat menentukan kesuksesan dalam karier maupun organisasi, manfaat kecerdasan emosi adalah sebagai berikut:

1. Membentuk teamwork yang solid dan hubungan yang saling mempercayai
2. Komunikasi yang terbuka dan jujur
3. Loyalitas yang murni
4. Kreatif dan inovasi
5. Terobosan teknis dan strategis
6. Kepemimpinan
7. Pembuatan keputusan

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional (Bismala et al, 2015) faktor-faktor tersebut adalah :

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak di kemudian hari, sebagai contoh: melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya

2. Lingkungan non keluarga

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai

macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

Sedangkan menurut (Wijono, 2017) seseorang dapat dikatakan Kecerdasan emosional kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor sebagai berikut :

1. Fisik

Secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya. Bagian otak yang digunakan untuk berfikir yaitu konteks (kadang kadang disebut juga neo konteks)

2. Psikis

Kecerdasan emosi selain dipengaruhi oleh kepribadian individu, juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri individu.

2.1.2.4 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut (Rivai & Prawironegoro, 2015) indikator kecerdasan emosional adalah sebagai berikut sebagai berikut :

1. Mengenali emosi diri

kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.

2. Mengelola emosi

kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar.

3. Memotivasi diri sendiri

kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri

4. Mengenali emosi orang lain

kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan ketrampilandasar dalam bersosial.

5. Membina hubungan

Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi ketrampilan sosial yang menunjang popularitas

2.1.3 Dukungan Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Dukungan Organisasi

Dukungan Organisasi selalu dibutuhkan karyawan untuk mendapat persepsi yang positif bahwa perusahaan memberikan perhatian. Persepsi karyawan terhadap Dukungan Organisasi disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Kepedulian dalam hal kesejahteraan, persepsi dukungan organisasi juga didefinisikan sebagai persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan sebagai salah satu bagian dari kesuksesan (Krishnan & Mary, 2012).

Dukungan Organisasi adalah bentuk dari pemberian kenyamanan, perhatian, penghargaan, maupun bantuan dalam bentuk lainnya dari orang lain atau kelompok yang diterima individu (Sarafino & Smith, 2013). Dukungan Organisasi adalah kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh tempat karyawan bekerja terhadap individu (Baron & Byrne, 2015).

Dengan adanya suatu Dukungan Organisasi yang merupakan persepsi individu (Karyawan) maka dapat mengetahui sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan, mempertimbangkan golongan dan nilai-nilai, dan dapat dipercaya memperlakukan karyawan-karyawannya secara umum sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Robert et al., 2016). Selain itu, Dukungan Organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Robbins, 2008). Tingginya Dukungan Organisasi mengarah pada tingginya job satisfaction dan menurunkan turnover (Robbins & Mary, 2009).

Bedasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi merupakan suatu pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja karyawan yang membuat individu merasa diperhatikan sehingga individu tersebut menjadi lebih optimis dalam menghadapi kehidupannya.

2.1.3.2 Aspek Dukungan Organisasi

Aspek persepsi Dukungan Organisasi yang digunakan (Hikmah, 2017) meliputi :

1) Peduli dengan kesejahteraan karyawan

Aspek ini menggambarkan bagaimana suatu organisasi menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan karyawan. Kepedulian ini dapat ditunjukkan dengan adanya pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung. (Robbins, 2002) kompensasi langsung dapat berupa gaji pokok, pemberian cuti, premi lembur, dan bonus kerja. Sedangkan,

kompensasi tidak langsung dapat berupa jaminan atau asuransi kesehatan, biaya liburan, pelayanan, dan pemberian keuntungan tambahan.

2) Respon terhadap kesulitan karyawan

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi terhadap karyawan dengan memberikan bantuan kepada karyawannya ketika karyawan mengalami kesulitan. Karyawan dapat menilai suatu organisasi menunjukkan kepedulian terhadapnya dan menunjukkan sikap dukungan organisasi kepada karyawan ketika organisasi menunjukkan membantu karyawan saat karyawan tersebut mengalami musibah. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk dapat menanggapi permasalahan yang ada pada karyawan dengan bijak, terkhusus pada masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

3) Peduli dengan performa kerja karyawan

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi kepada karyawan dengan menghargai setiap usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Organisasi memberikan dorongan pada karyawan terkait dengan pengembangan potensi dan kapasitasnya dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Kepedulian organisasi terhadap performa kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan cara memberikan penghargaan terhadap pekerjaan dan peningkatan performa kinerja. Penghargaan yang diberikan dapat berupa pengakuan secara sosial, kenaikan jabatan, maupun penghargaan secara financial seperti pemberian kenaikan gaji dan penambahan bonus kerja.

4) Respon terhadap ide dan pendapat karyawan

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi terhadap setiap ide atau gagasan, pendapat, serta masukan yang diberikan oleh karyawan. Hal ini

berkaitan dengan tanggapan positif atau negatif yang akan diberikan organisasi kepada karyawan.

Menurut (Linda & Robert, 2002) mengemukakan bahwa secara psikologis dukungan organisasional yang dipersepsikan tiga aspek yaitu :

- 1) Berdasar pada hukum timbal-balik, menciptakan perasaan berkewajiban untuk peduli pada keselamatan organisasi dan membantu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya.
- 2) Kepedulian, pengakuan, dan rasa hormat organisasi terhadap mereka akan memenuhi kebutuhan sosio-emosional karyawan, sehingga mereka bangga menjadi anggota organisasi dan memasukkan status peran mereka di organisasi sebagai identitas sosial mereka.
- 3) Memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi mengakui dan menghargai kinerja yang meningkat, dengan kata lain, semakin baik kinerja karyawan semakin besar penghargaan yang diberikan organisasi.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi

Faktor yang mempengaruhi Dukungan Organisasi (Ma'rufi & Anam, 2019) adalah:

- 1) *Self Efficacy*

Self-efficacy merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya.

2) Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

2.1.3.4 Indikator Dukungan Organisasi

Indikator Dukungan Organisasi menurut (Hans, 2018), yaitu:

1) Organisasi menghargai kontribusi karyawan

Dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

2) Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan.

Semakin besar sebuah perusahaan maka semakin berkembang dan bertambah banyak peran dan tantangan MSDM. Merekrut, mengembangkan dan menahan karyawan adalah tantangan terbesar yang dihadapi Perusahaan.

3) Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan.

Perusahaan memperhatikan sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

4) Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan.

Organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan merasa Perusahaan mendukung karyawan.

5) Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik.

Perusahaan selalu memperhatikan seluruh pekerjaan karyawan secara adil sehingga karyawan merasa diberi arahan yang positif dengan baik.

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan atas jasa yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang dan jasa yang langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan yang jasa yang diberikan perusahaan (Zunaidah et al., 2020).

Kompensasi merupakan upah yang diterima kepada karyawan atau pekerja merupakan sesuatu penerimaan yang berperan selaku jaminan kehidupan yang layak, kompensasi juga dinilai dapat berupa uang. Jumlah pembayaran kompensasi juga harus dilakukan sesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan (Mujanah, 2019).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Daulay, 2015). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan (Wahjono et al, 2019).

Kompensasi merupakan berbagai hal yang berbentuk penghargaan berupa uang maupun bukan uang yang diberikan kepada seorang karyawan secara layak dan juga adil atas sebuah jasa yang telah mereka berikan dalam tujuan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan (Firdaus & Oetarjo, 2022).

Kompensasi merupakan ganti rugi kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi, baik dalam bentuk finansial/uang maupun selain uang dalam kurun waktu yang sama. Kompensasi dengan sistem yang baik akan memberikan rasa puas bagi karyawan serta memperbesar kesempatan perusahaan untuk mendapatkan, mempekerjakan serta mempertahankan karyawan untuk bekerja bagi organisasi atau perusahaan makna penting kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai cerminan suatu usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan mereka (Sabrina, 2021).

Berdasarkan definisi yang dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan. Karyawan atau pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward baik secara finansial maupun nonfinansial.

2.1.4.2 Tujuan Kompensasi

Menurut (Arianty et al, 2016) tujuan kompensasi adalah:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan ekonomi bagi karyawan.
- 2) Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat.
- 3) Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan.

- 4) Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil perusahaan terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).

Menurut (Daulay et al., 2017) Tujuan manajemen kompensasi dapat dilihat

sebagai berikut:

- 1) Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk member daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetensi untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan.

- 2) Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

- 3) Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relative sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain dipasar kerja.

- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai intensif untuk perbaikan perilaku dimasa depan.

5) Mengendalikan biaya

System kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

6) Mengikuti aturan hukum

System gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan factor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7) Memfasilitasi pengertian

System manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8) Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat system informasi SDM optimal meskipun tujuannya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan lainnya.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah respon yang dimiliki seseorang ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan kerja

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Sedangkan menurut (Daut, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Stres Kerja

Stres merupakan kondisi emosi negatif berupa ketegangan yang mempengaruhi munculnya reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.4.4 Indikator Kompensasi

Menurut (Sudarmin, 2016) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Gaji, Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atau karyawan yang menerimanya bersifat rutin atau tetap setiap bulannya walaupun terkadang ada beberapa karyawan tidak masuk kerja akan tetapi gaji akan diterima secara penuh.
- 2) Insentif, Reward atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar meningkatkan produktifitas kerja mereka pada dasarnya sifatnya tetap bersifat tetap sewaktu waktu
- 3) Bonus, Pembayaran sekaligus karena telah memenuhi sasaran atau target kinerja dengan baik.

- 4) Upah, Pembayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas lebih dari lamanya jam kerja tersebut.
- 5) Premi, Sesuatu yang diberikan sebagai imbalan atau sesuatu yang dibayarkanextra sebagai pendukung tambahan diatas pembayaran normal.
- 6) Pengobatan, Pemberian jasa dalam penanganan resiko yang terjadi berkaitan dengan kesehatan karyawan

Sedangkan, menurut (Ardana et al, 2012) indikator dari kompensasi

finansial adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji Pokok
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Bonus

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Di dalam peranannya SDM mempunyai peranan penting dalam perusahaan, karena pegawai yang ada perlu di jaga dan dipelihara kualitasnya. Salah satunya ialah kecerdasan emosional dalam bekerja yang dapat menimbulkan perilaku kewarganegaraan atau *Organizational Citizenship Behavior*, karena kecerdasan emosional bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan

saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan perilaku etis layanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif (Suharsono & Suci, 2019).

Hasil penelitian (Kurniawan, 2015), (Udayana & Suwanda, 2017) dan (Bismala & Manurung, 2021) yang menyimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2.2.2 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dengan adanya suatu dukungan organisasi yang merupakan persepsi individu (Karyawan) maka dapat mengetahui sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan, mempertimbangkan golongan dan nilai-nilai, dan dapat dipercaya memperlakukan karyawan-karyawannya secara umum sehingga dapat meningkatkan kinerjanya

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al, 2020); (Sakti et al, 2020); (Suzana, 2017) dan (Lubis, 2015).

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dengan menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan dan

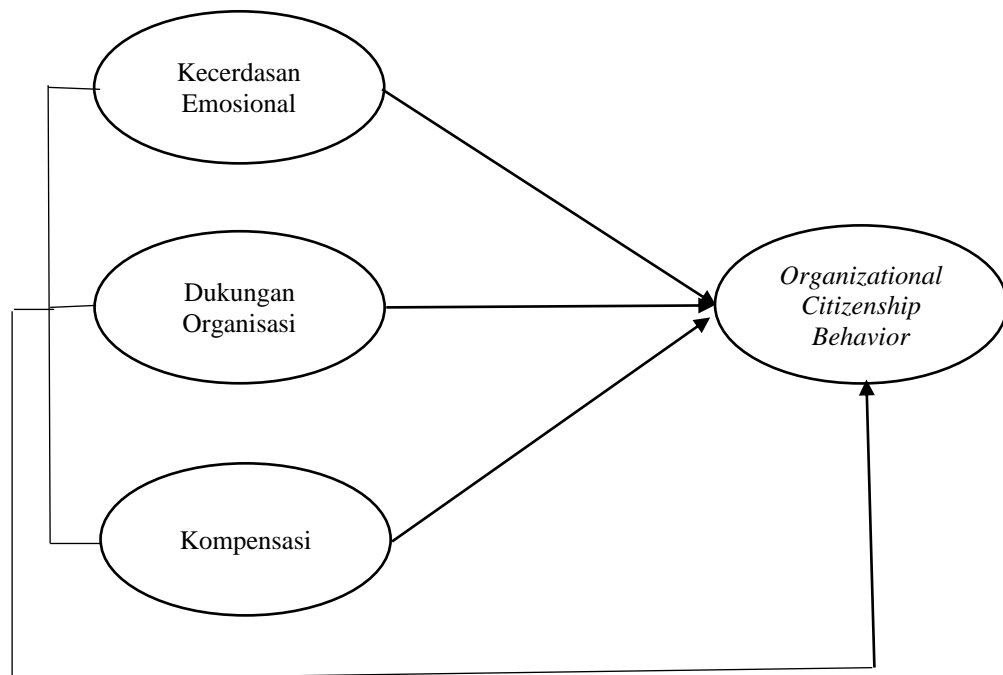
motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar hidup normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kebutuhan karyawan dan keluarganya (Hamali, 2016).

Beradsarkan penelitian yang dilakukan oleh (Tamali & Munasip, 2019) menyatakan bahwa kompensasi langsung memberikan dampak yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Prawira, 2020) menyatakan bahwa kompensasi langsung memberikan dampak yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2.2.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian (Daut, 2020) menyimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, (Daulay et al., 2017) menyimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan (Sabrina, 2021) yang menyimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambarkerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variable bebasterhadap variable terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan
- 2) Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

- 3) Kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan
- 4) Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari lima variabel yaitu kecerdasan emosional (X1) dukungan organisasi (X2) dan kompensasi (X3) sebagai variable bebas, *Organizational citizenship behavior* (Y) sebagai variable terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan assosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variable dengan variable lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi varibel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 *Organizational citizenship behavior* (Y)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan peri-laku positif anggota organisasi. Perilaku positif tercerminkan ke dalam bentuk ke-sediaan

untuk bekerja, dan berkontribusi kepada organisasi. Adapun indikator dalam menilai *Organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator *Organizational citizenship behavior*

No.	Indikator <i>Organizational citizenship behavior</i>
1	Menolong (<i>altruism</i>)
2	Kebijakan masyarakat/organisasi (<i>civic virtue</i>)
3	Sikap kehati-hatian (<i>conscientiousness</i>)
4	Kesopanan (<i>courtesy</i>)
5	Sikap sportif (<i>sportmanship</i>)

Sumber : (Hamali, 2018)

3.2.2 Kecerdasan Emosional (X1)

Kecerdasan merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi terjadi dalam kehidupan manusia”. Kecerdasan juga merupakan alat untuk belajar untuk menyelesaikan masalah dan menciptakan semua hal yang dapat dimanfaatkan oleh manusia, kecerdasan berkembang di luar individu dan mengikat melalui interaksi dengan orang lain. Adapun indikator dalam menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indikator Kecerdasan Emosional

No.	Indikator Kecerdasan Emosional
1	Mengenali emosi diri
2	Mengelola emosi
3	Memotivasi diri sendiri
4	Mengenali emosi orang lain
5	Membina hubungan

Sumber : (Kasmir, 2018)

3.2.3 Dukungan Organisasi (X2)

Dukungan organisasi disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Kepedulian dalam hal kesejahteraan, persepsi dukungan organisasi juga didefinisikan sebagai persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan sebagai salah satu bagian dari kesuksesan.

Tabel 3.3
Indikator Dukungan organisasi

No.	Indikator Dukungan organisasi
1	Organisasi menghargai kontribusi karyawan
2	Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan.
3	Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan.
4	Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan.
5	Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik.

Sumber : (Saleh & Utomo, 2018)

3.2.4 Kompensasi (X3)

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan atas jasa yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Kompensasi merupakan ganti rugi kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi, baik dalam bentuk finansial/uang maupun selain uang dalam kurun waktu yang sama.

Tabel 3.4
Indikator Kompensasi

No.	Indikator Kompensasi
1	Gaji
2	Insentif
3	Bonus
4	Upah
5	Premi
6	Pengobatan

Sumber : (Sudarmin, 2016)

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan yang berjumlah 327 orang.

Tabel 3.6
Data Jumlah Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

No	Bidang Pekerjaan	Karpim	Karpel
1	Akuntansi Dan Keuangan	19	18
2	Pengadaan Dan Teknologi Informasi	19	19
3	Divisi Satuan Pengawasan Intern Regional II	16	3
4	SDM Dan Sistem Manajemen	16	18
5	Sekretariat Dan Hukum	18	66
7	Tanaman	20	24
8	Teknik Dan Pengolahan	20	51
9	Senior Advisor JO	1	-
Total		128	129
Total Keseluruhan		327	

Sumber: PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi”.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel yang

akan diambil akan menggunakan rumus Slovin (Juliandi et al., 2018) seperti berikut ini:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{327}{1+327(0,1)^2}$$

$$n = \frac{327}{1+327(0,01)}$$

$$n = \frac{327}{1+3,27}$$

$$n = \frac{327}{4,27}$$

$$n = 76,58$$

$$n = 77 \text{ responden.}$$

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi

dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

Tabel 3.7
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang telah disusun akan diuji kelayakannya melalui pengujian Validitas dan Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/ benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

a. Tujuann Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Rumusan Statistik Untuk Pengujian Validitas

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

Keterangan :

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi)^2$ = Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum xi yi$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

c. Kriteria pengujian validitas instrument

1. Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $<$ α 0,05).
2. Terima H_0 atau tolak H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05)

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig $<$ 0,05	Rhitung $>$ Rtabel	Keterangan
X1.1	0,001 $<$ 0,05	0.715 $>$ 0.224	Valid
X1.2	0,001 $<$ 0,05	0.794 $>$ 0.224	Valid
X1.3	0,001 $<$ 0,05	0.697 $>$ 0.224	Valid
X1.4	0,001 $<$ 0,05	0.800 $>$ 0.224	Valid
X1.5	0,001 $<$ 0,05	0.726 $>$ 0.224	Valid
X1.6	0,001 $<$ 0,05	0.726 $>$ 0.224	Valid
X1.7	0,001 $<$ 0,05	0.531 $>$ 0.224	Valid
X1.8	0,001 $<$ 0,05	0.787 $>$ 0.224	Valid
X1.9	0,001 $<$ 0,05	0.829 $>$ 0.224	Valid
X1.10	0,001 $<$ 0,05	0.715 $>$ 0.224	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Dukungan Organisasi (X2)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X2.1	0,001 < 0,05	0.759>0.224	Valid
X2.2	0,001 < 0,05	0.776>0.224	Valid
X2.3	0,001 < 0,05	0.473>0.224	Valid
X2.4	0,001 < 0,05	0.641>0.224	Valid
X2.5	0,001 < 0,05	0.738>0.224	Valid
X2.6	0,001 < 0,05	0.725>0.224	Valid
X2.7	0,001 < 0,05	0.759>0.224	Valid
X2.8	0,001 < 0,05	0.776>0.224	Valid
X2.9	0,001 < 0,05	0.699>0.224	Valid
X2.10	0,001 < 0,05	0.749>0.224	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi (X3)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X3.1	0,001 < 0,05	0.847>0.224	Valid
X3.2	0,001 < 0,05	0.792>0.224	Valid
X3.3	0,001 < 0,05	0.380>0.224	Valid
X3.4	0,001 < 0,05	0.613>0.224	Valid
X3.5	0,001 < 0,05	0.781>0.224	Valid
X3.6	0,001 < 0,05	0.717>0.224	Valid
X3.7	0,001 < 0,05	0.847>0.224	Valid
X3.8	0,001 < 0,05	0.792>0.224	Valid
X3.9	0,001 < 0,05	0.851>0.224	Valid
X3.10	0,001 < 0,05	0.809>0.224	Valid
X3.11	0,001 < 0,05	0.801>0.224	Valid
X3.12	0,001 < 0,05	0.681>0.224	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
Y.1	0,001 < 0,05	0.772>0.224	Valid
Y.2	0,001 < 0,05	0.848>0.224	Valid

Y.3	0,001 < 0,05	0.793>0.224	Valid
Y.4	0,001 < 0,05	0.865>0.224	Valid
Y.5	0,001 < 0,05	0.777>0.224	Valid
Y.6	0,001 < 0,05	0.723>0.224	Valid
Y.7	0,001 < 0,05	0.699>0.224	Valid
Y.8	0,001 < 0,05	0.873>0.224	Valid
Y.9	0,001 < 0,05	0.832>0.224	Valid
Y.10	0,001 < 0,05	0.767>0.224	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 4 variabel ini ada 42 kuesioner yang telah diisi oleh responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, yaitu dengan mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua kuesioner diatas dinyatakan valid, Semua kuesioner dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih dari r_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari ketiga variabel layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan (Juliandi et al., n.d.). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

a. Tujuan melakukan Uji reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliabel. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan cronbach Alpha.

b. Rumus statistic untuk pengujian reabilitas

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

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

σ_1^2 = Varians total

c. Kriteria pengujian reliabilitas

1. Jika nilai cronbach alpha > 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
2. Jika nilai cronbach alpha $< 0,6$ maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

Tabel 3.12
Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.925 $>$ 0.06	10	Reliable
Kecerdasan Emosional (X1)	0.894 $>$ 0.06	10	Reliable
Dukungan Organisasi (X2)	0.880 $>$ 0.06	10	Reliable
Kompensasi (X3)	0.918 $>$ 0.06	12	Reliable

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti apakah masing-masing variabel bebas kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan kompensasi tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu *Organizational citizenship behavior*, baik secara parsial

maupun secara simultan. Berikut ini adalah teknik analisa data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Juliandi et al., n.d.) Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan kompensasi terhadap *Organizational citizenship behavior*.

Secara umum persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan : $Y = \textit{Organizational citizenship behavior}$

$a =$ Konstanta

$\beta =$ Koefisien Regresi

$X_1 =$ Kecerdasan Emosional

$X_2 =$ Dukungan Organisasi

$X_3 =$ Kompensasi

$\epsilon =$ Standart Error

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu melakukan uji lolos kendala linier atau uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan model yang

terbaik. Jika model merupakan model yang terbaik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., n.d.) Adapun syarat-syarat yang dilakukan untuk uji asumsi klasik meliputi :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Menurut (Juliandi et al., n.d.) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

- 1) Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
- 2) Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 3) Uji kolmogorov smirnov Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.
 - a) Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang normal.

b) Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi yang normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya adanya korelasi antara variabel independen dan variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari uji multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas pada data yang akan diolah.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Juliandi et al., n.d.) “ Heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain”. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastitas, dan jika variasi berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk satu pola tertentu teratur, maka terjadi heterokedastitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik poin-poin menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas (Juliandi et al., n.d.).

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., n.d.)

3.6.3.1 Uji - t

Uji-t bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Iskandar & Hafni, 2015). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Significance Level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Uji-t dipergunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

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

Keterangan : t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya korelasi

Tahap – tahap :

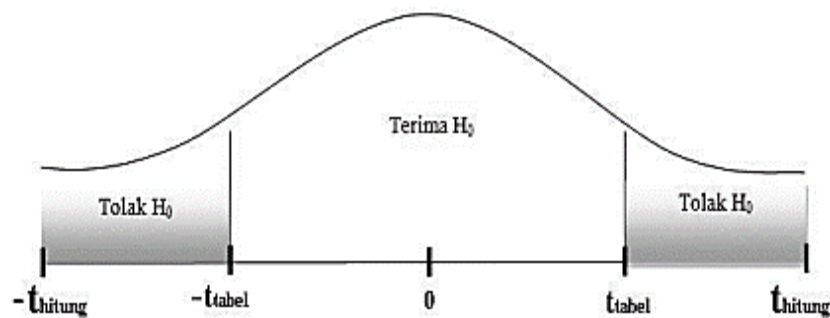
1) Bentuk pengujian

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y).
- b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria pengambilan keputusan

- a) jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$ maka H_0 diterima.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Pengujian Hipotesis :



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis t

3.6.3.2. Uji F (F-test)

Uji F disebut juga sebagai Uji ANOVA yaitu kegunaan uji F hampir sama dengan uji t. Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data (Sugiyono, 2012).

Sebuah program aplikasi SPSS, dimana jika struktur modal (p -value) < 0,005, maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%.

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012).

Keterangan : F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien koreksi ganda

K = Jumlah variable independent

N = Jumlah sampel

Tahap – tahap :

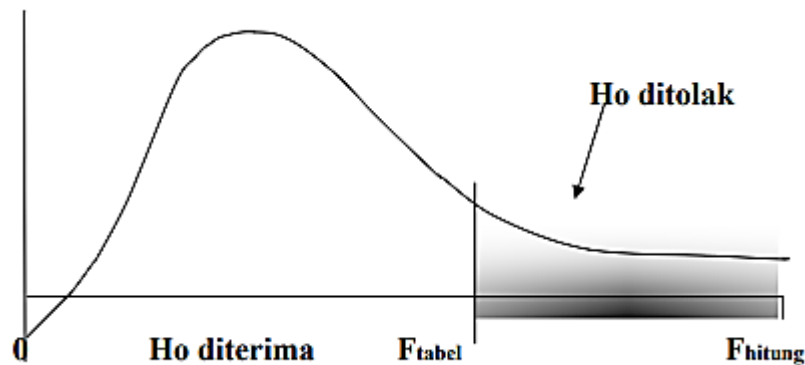
1) Bentuk pengujian

- a) $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Pengambilan keputusan

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.
- b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Pengujian hipotesis :



Gambar3.2 Pengujian Hipotesis F

3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya koefisien determinasi ini dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Rumus Uji Koefisien Determinasi :

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

(Sugiyono, 2012).

Keterangan : D = Determinasi

R = Nilai korelasi

100% = persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1), 10 pernyataan untuk variabel Dukungan Organisasi (X2), 12 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X3), 10 pernyataan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 77 responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini sebanyak 77 orang responden yang masing-masing terdiri dari:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	38	49,35%
2	Perempuan	39	50,65%
	Total	77	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu perempuan yaitu 39 orang atau 50,65% dan laki – laki yaitu berjumlah 38 orang atau 50,65%. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Dari 77 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yaitu, SMA atau SMK, D-3, S-1, dan S-2. Adapun responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	1	1,30%
2.	D-3	6	7,79%
3.	S-1	60	77,92%
4.	S-2	10	12,99%
	Total	77	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 1 orang, yang setara dengan 1,30% dari total. Kemudian, 6 orang yang memiliki tingkat pendidikan D-3 mencapai 7.79%. Diikuti oleh 60 orang atau sekitar 77,92% dari total responden memiliki tingkat pendidikan S-1. Sedangkan, hanya 10 orang, atau 12,99% dari total, yang memiliki tingkat pendidikan S-2. Oleh karena itu, mayoritas besar responden memiliki tingkat pendidikan S-1 di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan, dengan jumlah sebanyak 60 orang atau sekitar 77,92% dari total responden.

4.1.2.3 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Berkerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 2 Tahun	19	24,68%
2.	3 Tahun	8	10,39%
3.	4 Tahun	9	11,69%
4.	> 5 Tahun	41	53,25%
	Total	77	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan lamanya masa kerja, responden dalam Penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan dapat dikelompokkan sebagai berikut; pada rentang masa kerja kurang dari 2 tahun, terdapat 19 responden, yang mencakup sekitar 24,68% dari total. Sementara itu, untuk masa kerja 3 tahun, terdapat 8 responden, atau sekitar 10,39% dari total responden. Jumlah responden dengan masa kerja 4 adalah 9 orang, atau sekitar 11,69%. Dan terakhir, terdapat 41 responden, atau sekitar 53,25% dari total, yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden memiliki masa lebih dari 5 tahun, mencapai sekitar 53,25% dari total responden di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Dukungan Organisasi (X2), Kompensasi (X3), *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Tabel 4.5
Angket Skor Untuk Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	24,68%	52	67,53%	6	7,79%	-	-	-	-	77	100%
2	24	31,17%	40	51,95%	13	16,88%	-	-	-	-	77	100%
3	18	23,38%	45	58,44%	13	16,88%	1	1,30%	-	-	77	100%
4	21	27,27%	45	58,44%	11	14,29%	-	-	-	-	77	100%
5	21	27,27%	51	66,23%	5	6,49%	-	-	-	-	77	100%
6	22	28,57%	43	55,84%	12	15,58%	-	-	-	-	77	100%
7	27	35,06%	30	38,96%	20	25,97%	-	-	-	-	77	100%
8	18	23,38%	35	45,45%	24	31,17%	-	-	-	-	77	100%
9	21	27,27%	45	58,44%	11	14,29%	-	-	-	-	77	100%
10	21	27,27%	51	66,23%	5	6,49%	-	-	-	-	77	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Saya dengan senang hati menolong karyawan baru yang kurang mengerti pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67,53%
2. Jawaban mengenai Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51,95%
3. Jawaban mengenai Saya selalu mendengarkan keluhan dari masyarakat atau organisasi dan menyapaikannya kepada atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58,44%

4. Jawaban mengenai Saya selalu mengikuti kebijakan yang dibuat organisasi apabila disetujui pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58,44%
5. Jawaban mengenai Saya merasa perusahaan melakukan promosi kepada karyawan secara adil, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66,23%
6. Jawaban mengenai Saya merasa perusahaan melakukan promosi kepada karyawan secara adil, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55,84%
7. Jawaban mengenai Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38,96%
8. Jawaban mengenai Saya akan memperkecil dan menghilangkan masalah yang ada, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45,45%
9. Jawaban mengenai Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai perusahaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58,44%
10. Jawaban mengenai Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang diadakan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66,23%

4.1.3.2 Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	14,29%	61	79,22%	5	6,49%	-	-	-	-	77	100%
2	12	15,58%	53	68,83%	12	15,58%	-	-	-	-	77	100%
3	17	22,08%	40	51,95%	18	23,38%	2	2,60%	-	-	77	100%
4	8	10,39%	45	58,44%	20	25,97%	3	3,90%	1	1,30%	77	100%
5	19	24,68%	53	68,83%	5	6,49%	-	-	-	-	77	100%
6	11	14,29%	54	70,13%	11	15,28%	1	1,30%	-	-	77	100%
7	19	24,68%	52	67,53%	6	7,79%	-	-	-	-	77	100%
8	24	31,17%	40	51,95%	13	16,88%	-	-	-	-	77	100%

9	18	23,38%	45	58,44%	13	16,88%	1	1,30%	-	-	77	100%
10	21	27,27%	45	58,44%	11	14,29%	-	-	-	-	77	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Saya mampu mengungkapkan perasaan yang sedang saya rasakan kepada orang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79,22%
2. Jawaban mengenai Saya mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68,83%
3. Jawaban mengenai Saya memiliki kontrol yang baik terhadap emosi pada diri sendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51,95%
4. Jawaban mengenai Saya mampu mengendalikan emosi dalam keadaan penuh tekanan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58,44%
5. Jawaban mengenai Saya malas mencoba lagi jika pernah gagal pada pekerjaan yang sama, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68,83%
6. Jawaban mengenai Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepa diri sendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70,13%
7. Jawaban mengenai Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi orang lain disekitar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67,53%
8. Jawaban mengenai Saya peka terhadap perasaan dan emosi orang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51,95%

9. Jawaban mengenai Saya selalu perhatian terhadap kepentingan orang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58,44%
10. Jawaban mengenai Saya memiliki sifat mudah bergaul dengan sesama, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58,44%

4.1.3.3 Variabel Dukungan Organisasi (X2)

Tabel 4.7
Angket Skor Untuk Variabel Dukungan Organisasi (X2)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	27,27%	51	66,23%	5	6,49%	-	-	-	-	77	100%
2	22	28,57%	43	55,84%	12	15,58%	-	-	-	-	77	100%
3	27	35,06%	30	38,96%	20	25,97%	-	-	-	-	77	100%
4	18	23,38%	35	45,45%	24	31,17%	-	-	-	-	77	100%
5	21	27,27%	45	58,44%	11	14,29%	-	-	-	-	77	100%
6	11	14,29%	61	79,22%	5	6,49%	-	-	-	-	77	100%
7	12	15,58%	53	68,83%	12	15,58%	-	-	-	-	77	100%
8	17	22,08%	40	51,95%	18	23,38%	2	2,60%	-	-	77	100%
9	8	10,39%	45	58,44%	20	25,97%	3	3,90%	1	1,30%	77	100%
10	19	24,68%	53	68,83%	5	6,49%	-	-	-	-	77	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Saya memperoleh penilaian yang adil Terhadap kontribusi saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66,23%
2. Jawaban mengenai Saya merasa instansi memberikan penghargaan secara adil kepada pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55,84%
3. Jawaban mengenai Saya merasa organisasi memberikan kesempatan promosi bagi saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38,96%
4. Jawaban mengenai Saya merasa organisasi memberikan pelatihan kepada saya untuk memudahkan dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45,45%

5. Jawaban mengenai Saya merasa pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58,44%
6. Jawaban mengenai Saya diberikan kepercayaan untuk Menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79,22%
7. Jawaban mengenai Saya merasa instansi memperhatikan kesejahteraan Karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68,83%
8. Jawaban mengenai Saya merasa dengan bekerja di instansi ini, kebutuhan finansial saya terpenuhi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51,95%
9. Jawaban mengenai Saya merasa atasan saya memotivasi bawahanya untuk selalu meningkatkan keterampilan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58,44%
10. Jawaban mengenai Saya merasa atasan saya selalu mendorong bawahanya untuk dapat mencapai target kerja yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68,83%

4.1.3.4 Variabel Kompensasi (X3)

Tabel 4.8
Angket Skor Untuk Variabel Kompensasi (X3)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	35,06%	30	38,96%	20	25,97%	-	-	-	-	77	100%
2	18	23,38%	35	45,45%	24	31,17%	-	-	-	-	77	100%
3	21	27,27%	45	58,44%	11	14,29%	-	-	-	-	77	100%
4	11	14,29%	61	79,22%	5	6,49%	-	-	-	-	77	100%
5	12	15,58%	53	68,83%	12	15,58%	-	-	-	-	77	100%
6	17	22,08%	40	51,95%	18	23,38%	2	2,60%	-	-	77	100%
7	8	10,39%	45	58,44%	20	25,97%	3	3,90%	1	1,30%	77	100%
8	19	24,68%	53	68,83%	5	6,49%	-	-	-	-	77	100%
9	11	14,29%	54	70,13%	11	15,28%	1	1,30%	-	-	77	100%
10	19	24,68%	52	67,53%	6	7,79%	-	-	-	-	77	100%
11	24	31,17%	40	51,95%	13	16,88%	-	-	-	-	77	100%

12	18	23,38%	45	58,44%	13	16,88%	1	1,30%	-	-	77	100%
----	----	--------	----	--------	----	--------	---	-------	---	---	----	------

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38,96%
2. Jawaban mengenai Saya menerima gaji setiap bulannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45,45%
3. Jawaban mengenai Saya mendapat kompensasi saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58,44%
4. Jawaban mengenai Saya mendapat tambahan gaji saat lembur kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79,22%
5. Jawaban mengenai Saya mendapat bonus pekerjaan setiap tahunnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68,83%
6. Jawaban mengenai Saya mendapat bonus saat ada hari – hari besar di Indonesia, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51,95%
7. Jawaban mengenai Saya mendapat upah pekerjaan secara adil, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58,44%
8. Jawaban mengenai Perusahaan selalu memberi upah secara tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68,83%
9. Jawaban mengenai Saya memiliki premi sesuai dengan peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70,13%
10. Jawaban mengenai Saya membayar premi sesuai peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67,53%

11. Jawaban mengenai Saya mendapat jaminan pengobatan dari Perusahaan, responden menjawab setuju sebanyak 51,95%
12. Jawaban mengenai Keluarga saya mendapat jaminan pengobatan dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58,44%

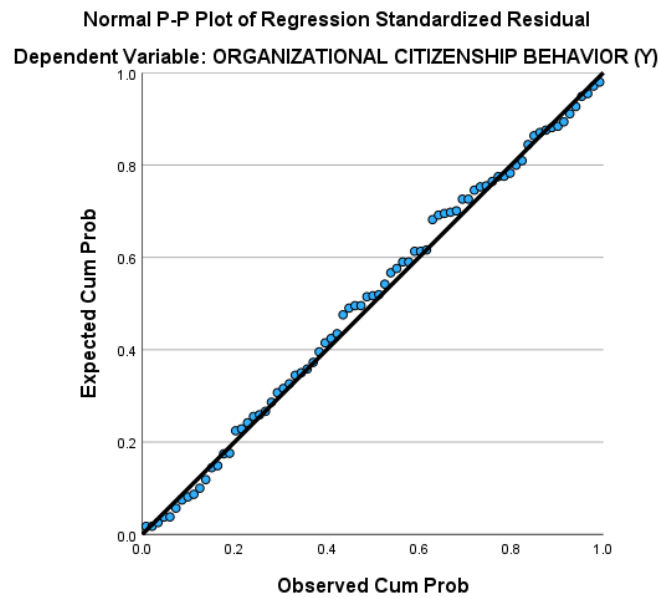
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan model analisis yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Adapun uji asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Santoso, 2019). Normalitas data merupakan hal yang penting karena data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1. *normal probability plots* terlihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, Sehingga dapat disimpulkan bahwa residu terdistribusi secara normal dan model regresi. Jadi, syarat normalitas sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearita artinya variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (Purnomo, 2017). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolinearitas adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai Tolerance ≥ 0.10 dan nilai VIF < 10 .

Berdasarkan hasil output SPSS, maka besar nilai VIF dan *tolerance value* dapat dilihat pada tabel 4.9. dibawah ini.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.837	4.348		2.032	.046		
	KECERDASAN EMOSIONAL (X1)	.261	.093	.204	2.793	.007	.566	1.766
	DUKUNGAN ORGANISASI (X2)	.836	.081	.754	10.312	<.001	.565	1.769
	KOMPENSASI (X3)	.157	.116	.078	1.356	.179	.922	1.084

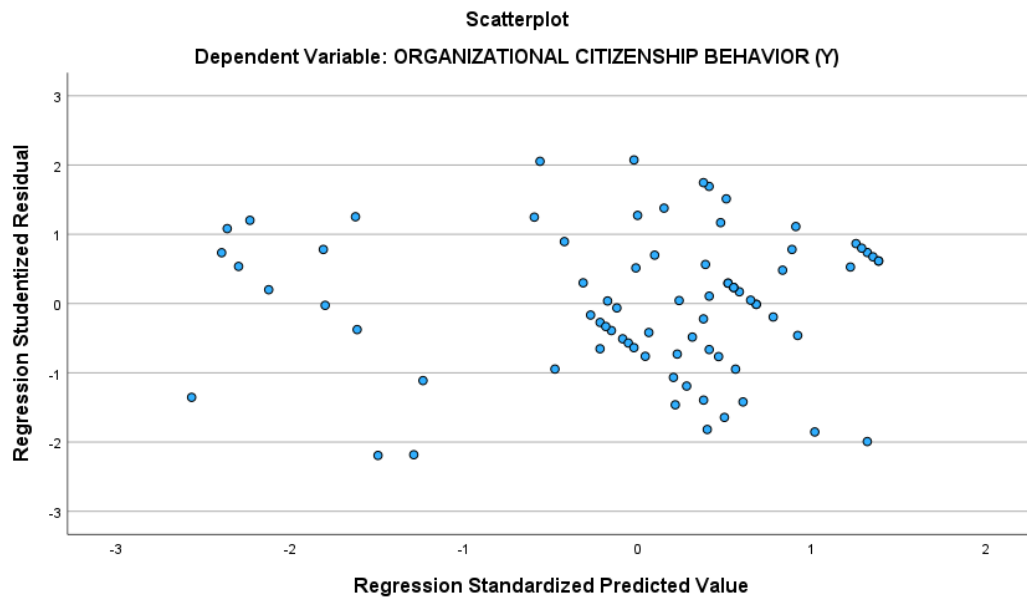
a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Berdasarkan tabel 4.9. menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance ≥ 0.10 yang berarti bahwa tidak adanya korelasi diantara variabel independen. Dalam hasil perhitungan VIF juga dapat menunjukkan hal yang paling sama, dimana masing-masing variabel nilai independen dapat memiliki nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya (Juliandi, 2015). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil output SPSS maka diagram scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2. diatas dapat dilihat bahwa titik-titik acak (random), baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu. Maka asumsi untuk uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dapat digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan : $Y = \text{Organizational Citizenship Behavior}$

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Dukungan Organisasi

X_3 = Kompensasi

ϵ = Standart Error

Berikut adalah tabel yang merupakan hasil output SPSS.

Tabel 4.10. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.837	4.348		2.032	.046		
	KECERDASAN EMOSIONAL (X1)	.261	.093	.204	2.793	.007	.566	1.766
	DUKUNGAN ORGANISASI (X2)	.836	.081	.754	10.312	<.001	.565	1.769
	KOMPENSASI (X3)	.157	.116	.078	1.356	.179	.922	1.084

a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Dari tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi pada tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = 8.837 + 0.261X_1 + 0.836X_2 + 0.157X_3 + \epsilon$$

Berikut penjelasan mengenai hasil persamaan regresi dapat implementasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 8.837 menunjukkan Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi dalam keadaan tetap dimana tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai 8.837.

2. Nilai koefisien Kecerdasan Emosional sebesar 0.261 dengan arah positif menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.261 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
3. Nilai koefisien Dukungan Organisasi sebesar 0.836 dengan arah positif menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.836 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
4. Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0.157 dengan arah positif menunjukkan bahwa Kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.157 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t parsial merupakan metode untuk menilai signifikansi pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara individual. Uji ini digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel independen berkontribusi dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam uji T ini, tingkat signifikansi yang umumnya digunakan adalah 0,05 (atau 5%). Beberapa kriteria yang digunakan dalam uji T adalah sebagai berikut:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, yang artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, yang artinya secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

Berdasarkan hasil output SPSS 29 maka hasil uji t dapat dilihat pada tabel

4.11. dibawah ini :

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.837	4.348		2.032	.046		
	KECERDASAN EMOSIONAL (X1)	.261	.093	.204	2.793	.007	.566	1.766
	DUKUNGAN ORGANISASI (X2)	.836	.081	.754	10.312	<.001	.565	1.769
	KOMPENSASI (X3)	.157	.116	.078	1.356	.179	.922	1.084

a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.793$$

$$t_{tabel} = 1.666$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kecerdasan Emosional adalah 2.793 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.666. Variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.793 > 1.666$) dengan angka signifikan $0.007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan

bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Dukungan Organisasi berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 10.312$$

$$t_{tabel} = 1.666$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Dukungan Organisasi adalah 10.312 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.666. Variabel Dukungan Organisasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10.312 > 1.666$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 1.356$$

$$t_{tabel} = 1.666$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi adalah 1.356 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.666. Variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1.356 < 1.666$) dengan angka signifikan $0.179 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada tidak ada pengaruh antara Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4.2.3.2 . Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1771.295	3	590.432	85.943	<.001 ^b
	Residual	501.510	73	6.870		
	Total	2272.805	76			

a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI (X3), KECERDASAN EMOSIONAL (X1), DUKUNGAN ORGANISASI (X2)

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F_{hitung} (85.943) > F_{tabel} ($2,70$) dengan tingkat signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi secara bersama sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut (Sugiyono, 2012) koefisien determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. cara lain untuk melihat kesesuaian modeln regresi linear yaitu dengan mengukur kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) dalam memprediksi nilai Y.

Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.13. dibawah ini.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 ^a	.779	.770	2.621	1.866

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI (X3), KECERDASAN EMOSIONAL (X1), DUKUNGAN ORGANISASI (X2)

b. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13. diatas dapat dilihat bahwa nilai $R=0,883$ untuk hubungan antar variabel dan Adjusted R Square= $0,770$ berarti 77% menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi dalam menjelaskan variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 77% . Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi dalam menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 77% , sedangkan sisanya sebesar $(100\%-77\%=23\%)$ yang telah dipengaruhi oleh faktor lain yang belum mampu menjelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan, dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut penjelasannya mengenai masing-masing variabel.

4.3.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kecerdasan Emosional adalah 2.793 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.666. Variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.793 > 1.666$) dengan angka signifikan $0.007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Di dalam peranannya SDM mempunyai peranan penting dalam perusahaan, karena pegawai yang ada perlu di jaga dan dipelihara kualitasnya. Salah satunya ialah kecerdasan emosional dalam bekerja yang dapat menimbulkan perilaku kewarganegaraan atau *Organizational Citizenship Behavior*, karena kecerdasan emosional bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan

saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan perilaku etis layanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif (Suharsono & Suci, 2019).

Hasil penelitian (Kurniawan, 2015), (Udayana & Suwanda, 2017) dan (Bismala & Manurung, 2021) yang menyimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4.3.2 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Dukungan Organisasi adalah 10.312 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.666. Variabel Dukungan Organisasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10.312 > 1.666$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Dukungan Organisasi selalu dibutuhkan karyawan untuk mendapat persepsi yang positif bahwa perusahaan memberikan perhatian. Persepsi karyawan terhadap Dukungan Organisasi disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Kepedulian dalam hal kesejahteraan, persepsi dukungan organisasi juga didefinisikan sebagai persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan sebagai salah satu bagian dari kesuksesan (Krishnan & Mary, 2012). Dengan adanya suatu dukungan organisasi yang merupakan persepsi individu (Karyawan) maka dapat mengetahui sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan,

mempertimbangkan golongan dan nilai-nilai, dan dapat dipercaya memperlakukan karyawan-karyawannya secara umum sehingga dapat meningkatkan kinerjanya

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al, 2020); (Sakti et al, 2020); (Suzana, 2017) dan (Lubis, 2015).

4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi adalah 1.356 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.666. Variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1.356 < 1.666$) dengan angka signifikan $0.179 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada tidak ada pengaruh antara Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dengan menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar hidup normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak

dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kebutuhan karyawan dan keluarganya (Hamali, 2016).

Beradsarkan penelitian yang dilakukan oleh (Tamali & Munasip, 2019) menyatakan bahwa kompensasi langsung memberikan dampak yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Prawira, 2020) menyatakan bahwa kompensasi langsung memberikan dampak yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4.3.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (85.943) > F_{tabel} (2,70)$ dengan tingkat signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi secara bersama sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian (Daut, 2020) menyimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, (Daulay et al., 2017) menyimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan (Sabrina, 2021) yang menyimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
3. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
4. Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diambil saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat mengembangkan penelitian tujuan yang ingin diteliti dan lebih memfokuskan terhadap apa yang diteliti.

2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan kepada pemilik perusahaan

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 77 karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Bismala, L., & Sembiring, R. (2023). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior with Employee Engagement Mediation, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 751–762.
- Eliyanto, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Erwin, S., & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA* 8(3), 144–153.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Manajemen Kompensasi*. Umsida Press
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 93–108.

- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2019). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(1). 99-110.
- Jufrizen, J., (2016). Efek Mediasi kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1-18).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 1(1), 405-424.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Organizational Citizenship Behavior On The Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58, 3(1), 41-59.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, Structural equation model based partial least square (SEM_PLS): Menggunakan Smart PLS). 16–17.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. 1 (1),
- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Ilmu Budidaya Tanaman*, 2(1), 110-121.
- Kartika, W., & Susanta, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang), *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, 9(2), 32-40.
- Kirana, K. C., Septyarini, E., & Fitriani, M. (2022). Pengaruh Kepribadian, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Karyawan PT Gelora Aksara Pratama Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 660-670.

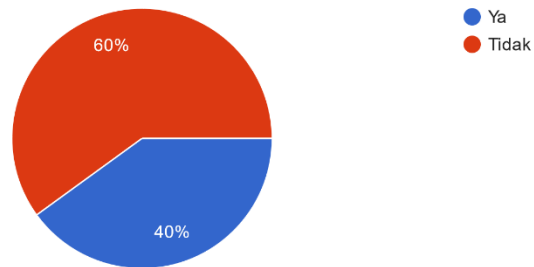
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 1(5), 740–751.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 6 (1), 21–32.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara (PMN)
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-219.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah, Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Pima, N., Bambang, R., Prasetya, S. A., Kunci, K., Lingkungan, :, Fisik, K., Kerja, L., Fisik, N., & Karyawan, K. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/ 8(2), 19-27.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1). 665-669
- Prihanto, Y. S., & Prayekti, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pengrajin Batik Di Sentra Batik Giriloyo Yogyakarta. In *Jurnal Manajemen* 8(1). 12-29.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 11(21). 116-127.

- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3(2), 1-20.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sidanti, T. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA* 9(1), 44-53.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296.
- Suharsono, A., & Suci, R. P. (2019). Hubungan Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Dengan Kinerja: Pendekatan Konseptual. *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1). 56-78.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2). 78-92.
- Syahyuni, D., & Widya, J. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 34-56.
- Tuhti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences* 1(1), 120-134.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853.
- Wulandari, S., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis* 2(1). 121-134.
- Yuniar, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bpprd Di Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex* 2(1). 32-44.
- Zunaidah, Z., Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*, UPT. Penerbit dan Percetakan

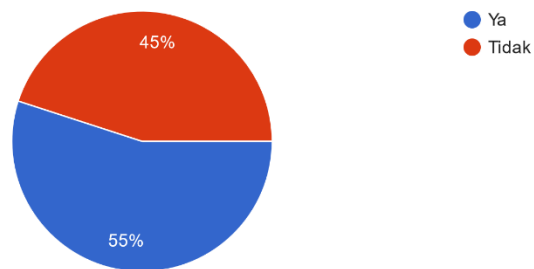
LAMPIRAN

Lampiran 1 PraSurvey

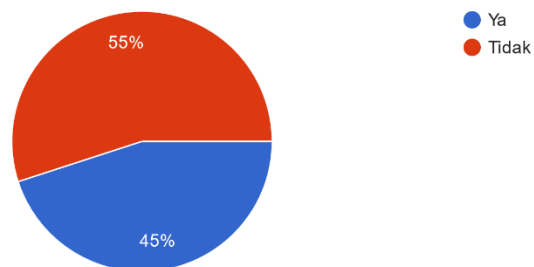
Kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan belum optimal
20 jawaban



Karyawan lebih mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan secara sukarela
20 jawaban

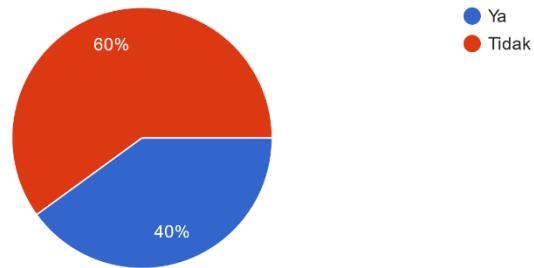


Kemampuan untuk memenuhi target yang ditugaskan dari instansi belum optimal
20 jawaban



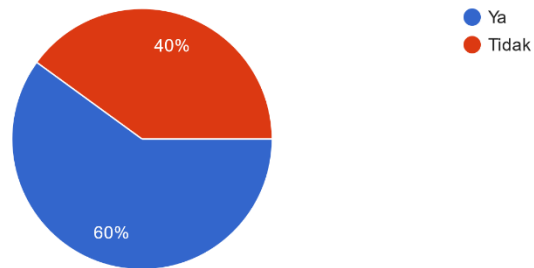
Karyawan yang kurang memiliki kemandirian yang membuat karyawan membutuhkan karyawan lain dalam menyelesaikan tugasnya

20 jawaban



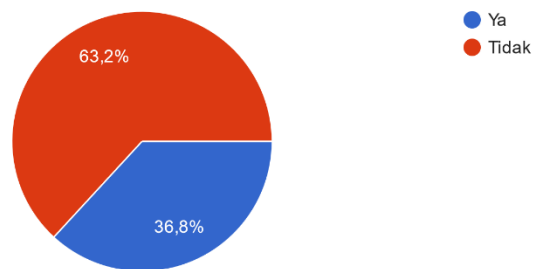
Saya lebih mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya

20 jawaban



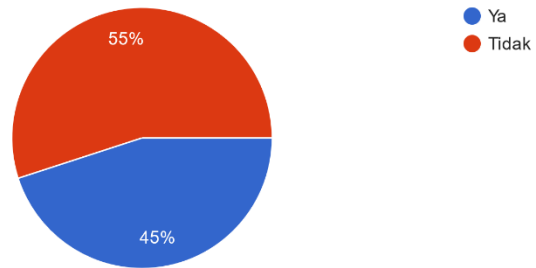
Saya tidak mau memanfaatkan waktu luang untuk membantu karyawan lainnya

19 jawaban



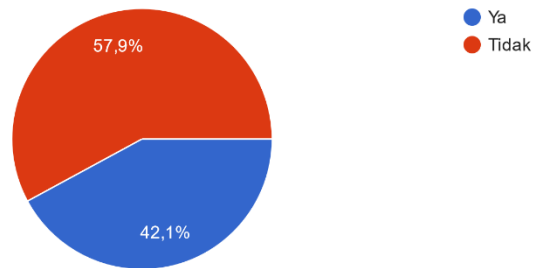
Karyawan belum merasa puas atau dirasa kurang dengan kompensasi yang diberikan.sebanding dengan kerja yang ditugaskan

20 jawaban



Kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan kerja yang ditugaskan

19 jawaban



Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuisisioner Responden

<i>Organizational Citizenship Behavior</i>											JUMLAH
NO	Y.1	Y.2	Y.2	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40
2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	30
5	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	35
6	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	35
7	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	37
8	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	35
9	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	34
10	4	3	4	4	3	5	3	2	4	3	35
11	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	33
12	4	4	3	3	4	4	3	1	4	5	35
13	4	3	4	3	4	4	3	1	4	4	34
14	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	27
15	5	4	3	5	4	5	4	5	5	3	43
16	4	4	5	4	4	5	3	5	4	2	40
17	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	40
18	4	3	4	4	5	4	5	3	5	3	40
19	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
20	4	5	5	5	4	3	5	3	5	4	43
21	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
23	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	44
24	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
25	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
29	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
31	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
32	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
33	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
37	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
41	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
42	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
43	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
44	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	41
45	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40
50	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
51	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29

27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
29	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45
30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
31	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
32	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45
33	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45
37	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
41	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
42	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
43	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
44	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40
45	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45
52	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45
53	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	39
54	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	44
55	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
56	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5	41
59	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
60	5	5	4	5	5	4	2	5	4	5	44
61	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	41
62	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
63	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	47
64	5	3	4	4	4	5	2	5	3	5	40
65	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	43
66	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	45
67	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
68	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	41
69	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
70	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
71	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
72	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	40
73	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
74	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
75	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
76	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
77	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	46

51	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
52	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
53	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	44
54	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
59	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	44
60	4	3	3	3	2	2	4	3	5	4	33
61	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	44
62	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	43
63	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
64	5	4	3	3	4	2	5	4	5	3	38
65	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
66	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	44
67	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	41
68	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	45
69	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	37
70	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	46
71	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36
72	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	41
73	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
74	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	45
75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
76	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	39
77	5	4	5	5	3	3	5	4	4	4	42

KOMPENSASI													JUMLAH
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	55
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
4	3	3	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	39
5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	46
6	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	2	4	45
7	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	43
8	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	44
9	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	41
10	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	40
11	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	42
12	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	50
13	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	43
14	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	35
15	5	3	4	4	5	4	5	3	5	3	4	5	50
16	4	2	5	4	3	3	4	2	4	2	4	4	41
17	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	51
18	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	4	4	51
19	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	51
20	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	53
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57

22	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	56
23	5	4	4	5	3	1	5	4	5	4	3	5	48
24	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
25	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	56
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
29	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53
30	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	55
31	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57
32	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53
33	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
36	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53
37	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
44	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	52
45	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
50	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	55
51	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
52	3	3	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	39
53	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	46
54	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	2	4	45
55	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	43
56	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	44
57	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	41
58	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	40
59	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	42
60	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	50
61	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	43
62	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	55
63	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
64	3	3	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	39
65	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	46
66	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	2	4	45
67	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	43
68	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	44
69	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	41
70	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	40
71	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	42
72	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	50
73	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	52

74	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	51
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
77	4	3	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	52

Lampiran 3 Output Data SPSS V.29

Uji Validitas Dan Reliabilitas

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.521**	.568**	.478**	.674**	.456**	.082	.391**	.486**	1.000**	.715**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.477	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.2	Pearson Correlation	.521**	1	.484**	.715**	.518**	.565**	.383**	.569**	.581**	.521**	.794**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.3	Pearson Correlation	.568**	.484**	1	.622**	.597**	.409**	.225*	.357**	.497**	.568**	.697**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.049	.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.4	Pearson Correlation	.478**	.715**	.622**	1	.505**	.586**	.303**	.649**	.551**	.478**	.800**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.007	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.5	Pearson Correlation	.674**	.518**	.597**	.505**	1	.447**	.242*	.431**	.509**	.674**	.726**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.034	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.6	Pearson Correlation	.456**	.565**	.409**	.586**	.447**	1	.320**	.592**	.507**	.456**	.726**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.005	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.7	Pearson Correlation	.082	.383**	.225*	.303**	.242*	.320**	1	.375**	.521**	.082	.531**
	Sig. (2-tailed)	.477	<.001	.049	.007	.034	.005		<.001	<.001	.477	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.8	Pearson Correlation	.391**	.569**	.357**	.649**	.431**	.592**	.375**	1	.703**	.391**	.787**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.9	Pearson Correlation	.486**	.581**	.497**	.551**	.509**	.507**	.521**	.703**	1	.486**	.829**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.10	Pearson Correlation	1.000**	.521**	.568**	.478**	.674**	.456**	.082	.391**	.486**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.477	<.001	<.001		<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL	Pearson Correlation	.715**	.794**	.697**	.800**	.726**	.726**	.531**	.787**	.829**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	10

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.482**	.331**	.448**	.673**	.377**	1.000**	.482**	.398**	.469**	.759**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.2	Pearson Correlation	.482**	1	.254*	.509**	.469**	.530**	.482**	1.000**	.470**	.405**	.776**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.026	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.3	Pearson Correlation	.331**	.254*	1	.323**	.268*	.147	.331**	.254*	.170	.291*	.473**
	Sig. (2-tailed)	.003	.026		.004	.019	.203	.003	.026	.140	.010	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.4	Pearson Correlation	.448**	.509**	.323**	1	.311**	.476**	.448**	.509**	.348**	.305**	.641**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.004		.006	<.001	<.001	<.001	.002	.007	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.5	Pearson Correlation	.673**	.469**	.268*	.311**	1	.700**	.673**	.469**	.291*	.474**	.738**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.019	.006		<.001	<.001	<.001	.010	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.6	Pearson Correlation	.377**	.530**	.147	.476**	.700**	1	.377**	.530**	.398**	.513**	.725**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.203	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.7	Pearson Correlation	1.000**	.482**	.331**	.448**	.673**	.377**	1	.482**	.398**	.469**	.759**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.8	Pearson Correlation	.482**	1.000**	.254*	.509**	.469**	.530**	.482**	1	.470**	.405**	.776**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.026	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.9	Pearson Correlation	.398**	.470**	.170	.348**	.291*	.398**	.398**	.470**	1	.726**	.699**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.140	.002	.010	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.10	Pearson Correlation	.469**	.405**	.291*	.305**	.474**	.513**	.469**	.405**	.726**	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.010	.007	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL	Pearson Correlation	.759**	.776**	.473**	.641**	.738**	.725**	.759**	.776**	.699**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	10

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.548**	.175	.585**	.681**	.508**	1.000**	.548**	.984**	.533**	.560**	.697**	.847**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.127	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.2	Pearson Correlation	.548**	1	.146	.461**	.479**	.498**	.548**	1.000**	.517**	.957**	.488**	.408**	.792**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.205	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.3	Pearson Correlation	.175	.146	1	.025	.326**	.149	.175	.146	.198	.185	.445**	.233*	.380**
	Sig. (2-tailed)	.127	.205		.832	.004	.196	.127	.205	.085	.108	<.001	.041	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.4	Pearson Correlation	.585**	.461**	.025	1	.305**	.355**	.585**	.461**	.550**	.410**	.448**	.377**	.613**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.832		.007	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.5	Pearson Correlation	.681**	.479**	.326**	.305**	1	.653**	.681**	.479**	.698**	.515**	.618**	.499**	.781**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.004	.007		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.6	Pearson Correlation	.508**	.498**	.149	.355**	.653**	1	.508**	.498**	.531**	.542**	.624**	.345**	.717**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.196	.002	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.7	Pearson Correlation	1.000**	.548**	.175	.585**	.681**	.508**	1	.548**	.984**	.533**	.560**	.697**	.847**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.127	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.8	Pearson Correlation	.548**	1.000**	.146	.461**	.479**	.498**	.548**	1	.517**	.957**	.488**	.408**	.792**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.205	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.9	Pearson Correlation	.984**	.517**	.198	.550**	.698**	.531**	.984**	.517**	1	.565**	.582**	.724**	.851**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.085	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.10	Pearson Correlation	.533**	.957**	.185	.410**	.515**	.542**	.533**	.957**	.555**	1	.531**	.460**	.809**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.108	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.11	Pearson Correlation	.560**	.488**	.445**	.448**	.618**	.624**	.560**	.488**	.582**	.531**	1	.488**	.801**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.12	Pearson Correlation	.697**	.408**	.233*	.377**	.499**	.345**	.697**	.408**	.724**	.460**	.488**	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.041	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL	Pearson Correlation	.847**	.792**	.380**	.613**	.781**	.717**	.847**	.792**	.851**	.809**	.801**	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	12

		Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.625**	.735**	.635**	.821**	.601**	.290*	.519**	.782**	.474**	.772**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.011	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.2	Pearson Correlation	.625**	1	.530**	.683**	.606**	.668**	.590**	.707**	.618**	.697**	.848**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.3	Pearson Correlation	.735**	.530**	1	.711**	.745**	.541**	.399**	.618**	.740**	.467**	.793**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.4	Pearson Correlation	.635**	.683**	.711**	1	.590**	.687**	.492**	.798**	.666**	.565**	.865**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.5	Pearson Correlation	.821**	.606**	.745**	.590**	1	.351**	.430**	.569**	.750**	.587**	.777**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.6	Pearson Correlation	.601**	.668**	.541**	.687**	.351**	1	.348**	.604**	.540**	.400**	.723**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.002		.002	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.7	Pearson Correlation	.290*	.590**	.399**	.492**	.430**	.348**	1	.614**	.509**	.678**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.011	<.001	<.001	<.001	<.001	.002		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.8	Pearson Correlation	.519**	.707**	.618**	.798**	.569**	.604**	.614**	1	.630**	.613**	.873**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.9	Pearson Correlation	.782**	.618**	.740**	.666**	.750**	.540**	.509**	.630**	1	.584**	.832**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.10	Pearson Correlation	.474**	.697**	.467**	.565**	.587**	.400**	.678**	.613**	.584**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL	Pearson Correlation	.772**	.848**	.793**	.865**	.777**	.723**	.699**	.873**	.832**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

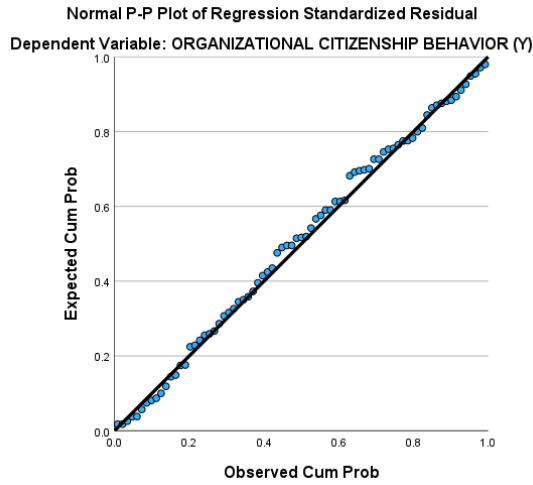
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	10

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas



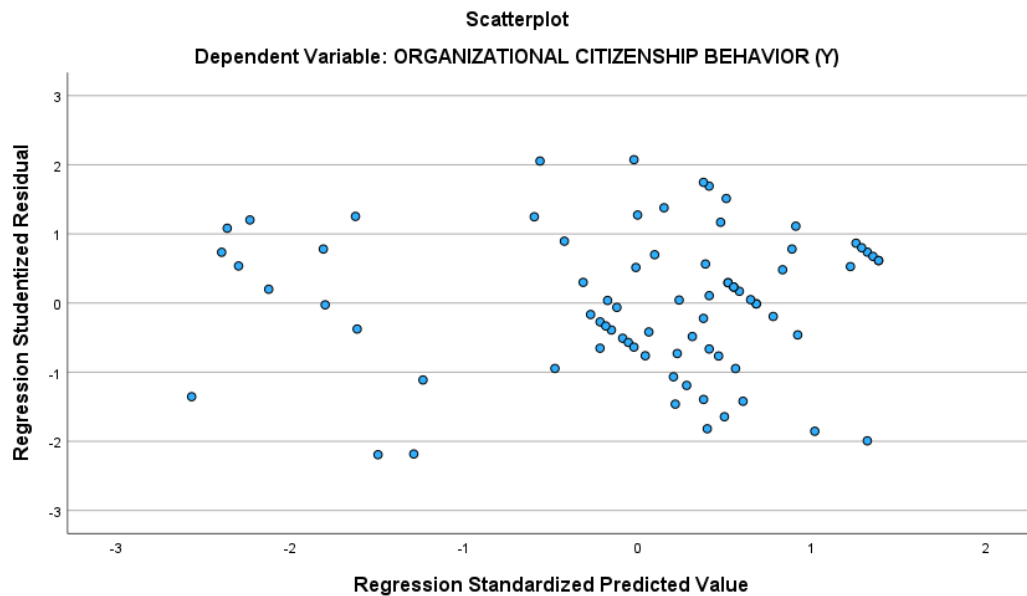
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.837	4.348		2.032	.046		
	KECERDASAN EMOSIONAL (X1)	.261	.093	.204	2.793	.007	.566	1.766
	DUKUNGAN ORGANISASI (X2)	.836	.081	.754	10.312	<.001	.565	1.769
	KOMPENSASI (X3)	.157	.116	.078	1.356	.179	.922	1.084

a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regrenasi Linear Berganda

Hasil Regrenasi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.837	4.348		2.032	.046		
	KECERDASAN EMOSIONAL (X1)	.261	.093	.204	2.793	.007	.566	1.766
	DUKUNGAN ORGANISASI (X2)	.836	.081	.754	10.312	<.001	.565	1.769
	KOMPENSASI (X3)	.157	.116	.078	1.356	.179	.922	1.084

a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)

3. Pengujian Hipotesis

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.837	4.348		2.032	.046		
	KECERDASAN EMOSIONAL (X1)	.261	.093	.204	2.793	.007	.566	1.766
	DUKUNGAN ORGANISASI (X2)	.836	.081	.754	10.312	<.001	.565	1.769
	KOMPENSASI (X3)	.157	.116	.078	1.356	.179	.922	1.084

a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)

Uji F

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 ^a	.779	.770	2.621	1.866

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI (X3), KECERDASAN EMOSIONAL (X1), DUKUNGAN ORGANISASI (X2)

b. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)

Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R-Squad)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 ^a	.779	.770	2.621	1.866

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI (X3), KECERDASAN EMOSIONAL (X1), DUKUNGAN ORGANISASI (X2)

b. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)