



**PENGARUH KOMPENSASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

(OCB)

(Studi pada Karyawan PT Woonam Music, Ngoro-Mojokerto)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

ERIKA NINDYA OCTAVIANI

NIM. 135030201111092



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
MALANG
2018**

**JUDUL SKRIPSI:**

Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Karyawan PT Woonam Music, Ngoro-Mojokerto)

Nama Mahasiswa : Erika Nindya Octaviani
NIM : 135030201111092
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos., M.Si

TIM DOSEN PENGUJI:

Dosen Penguji 1 : Dr. M. Al Musadieg, MBA
Dosen Penguji 2 : Yudha Prakasa, SAB, MAB

Tanggal Ujian : 3 Januari 2018



DAFTAR RIWAYAT HIDUP CURICULUM VITAE

I. Identitas Diri

1. Nama : Erika Nindya Octaviani
2. Tempat, Tanggal Lahir : Mojokerto, 29 Oktober 1994
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Alamat : Jl. Pesarean, Rt.05/Rw.04,
Dsn.Kecapangan, Ds. Ngoro,
Kec.Ngoro, Kab. Mojokerto
5. Agama : Islam
6. No. Telepon : 081-235-074-746
7. Email : erikanindya93@gmail.com



II. Pendidikan Formal

No.	Tingkat	Tahun
1	Sekolah Dasar Negeri 1 Ngoro, Mojokerto, Jawa Timur	2001-2007
2	Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Ngoro, Mojokerto, Jawa Timur	2007-2010
3	Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Ngoro, Mojokerto, Jawa Timur	2010-2013
4	Universitas Brawijaya, Fakultas Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis, Malang Jawa Timur	2013 - Sekarang

III. Pendidikan Non Formal

Kursus / Pelatihan

No	Keterangan	Tempat	Instansi	Tahun
1.	Praktek Kerja Lapangan (Magang)	Lumajang	PTPN XI PG. Jatiroto, Lumajang	2016



UCAPAN TERIMA KASIH

penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya;
2. Bapak Dr. M. Al Musadieq, MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya;
3. Bapak Dr. Wilopo, MAB selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya;
4. Ibu Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membantu, membimbing, memberikan saran dan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi;
5. Kedua orangtua saya, Samaji dan Indah Suyitno yang menjadi motivasi utama saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini;
6. Keluarga saya, yang telah memberikan motivasi, do'a, dan dukungannya selama saya menuntut ilmu;
7. Teman-teman saya Erie Al, Wahyu Lia, Dora Obbelia, Ines Destin, Nanda Puspita, Fungsiya Sari, Ika Dwi dan lainnya yang selalu mendukung saya dan memberikan motivasi;
8. Seluruh pihak yang telah senantiasa mendoakan, mendukung, memberi semangat, nasihat, dan motivasi di setiap langkah peneliti selama menempuh



ABSTRAK

Erika Nindya Octaviani, 2017, **Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada Karyawan PT Woonam Music, Ngoro-Mojokerto)**, Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si, 124 hal+xiv

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi kompensasi karyawan, pengembangan karir karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan juga pengaruh signifikan kompensasi dan pengembangan karir karyawan secara simultan dan parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian ini menggunakan metode penjelasan (*Explannatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif. Objek pada penelitian ini adalah Karyawan PT.Woonam Music, Mojokerto. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel acak sederhana (*Proporsianate Random Sampling*) dengan cara menyebar kuisioner penelitian.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa (1) variabel kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai f hitung $>$ f tabel ($127,895 > 3,11$), (2) variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan koefisien beta (β) sebesar 0,536, dan variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan koefisien beta (β) sebesar 0,389. Hasil yang diperoleh menghasilkan kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif (baik), perusahaan melakukan perencanaan pemilihan jalur yang sesuai dengan harapan karyawan dan kesediaan pihak manajemen dalam menyediakan dan menjelaskan informasi tentang perencanaan karir akan menimbulkan meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kata Kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).



ABSTRACT

Erika Nindya Octaviani, 2017. *Effect of Compensation and Career Development on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Study on PT Woonam Music's Employees, Ngoro-Mojokerto)*, Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si, 124 pages + xiv

This study aims to determine the description of the compensation of employees, employee career development and Organizational Citizenship Behavior (OCB) and also the significant influence of compensation and employee career development simultaneously and partially to Organizational Citizenship Behavior (OCB).

This study uses explanatory method (Explanatory Research) with a quantitative approach. The object of this research is Employee PT. Woonam Music, Mojokerto. The sampling technique used in this research is a simple random sampling technique (Proporsionate Random Sampling) by spreading the research questionnaire.

The results of this research note that (1) the variable compensation and career development have a significant effect on the variable Organizational Citizenship Behavior (OCB) with the value of $f_{count} > F_{table}$ ($127.895 > 3,11$), (2) the compensation variable significantly influenced the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable with the beta coefficient (β) of 0.536, and the career development variables significantly influence Organizational Citizenship Behavior (OCB) with beta coefficient (β) of 0.389. The result obtained concludes that the condition of conducive working environment (good), the company conducts planning of the selection of paths that match the expectations of employees and the willingness of the management to provide and explain information about career planning will lead to increased Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Keywords: Compensation, Career Development, Organizational Citizenship Behavior (OCB)



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan kasih sayang-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada Karyawan PT Woonam Music, Ngoro-Mojokerto)”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi tidak akan berhasil tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat mejadi bahan masukan bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 26 Desember 2017

Penulis ,

Erika Nindya Octaviani
135030201111092



DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN MAJELIS PENGUJI	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	6
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Empiris	8
B. Landasan Teori	15
1. Kompensasi	15
2. Pengembangan Karir	20
3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	26
C. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	29
D. Model Konsep dan Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	33
C. Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran	34
1. Variabel	34
2. Definisi Operasional	34
3. Skala Pengukuran	39
D. Populasi dan Sampel	40
1. Populasi	40
2. Sampel	40
E. Metode Pengumpulan Data	42
1. Sumber Data	42
2. Teknik Pengumpulan Data	43
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	43



1. Uji Validitas.....	43
2. Uji Reliabilitas.....	44
3. Hasil Uji Instruman Pra Penelitian	45
G. Analisis Data	47
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	47
2. Analisis Inferensial.....	47
a. Uji Asumsi Klasik.....	47
b. Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
c. Analisis Koefisien dan Koefisien Determinasi.....	49
3. Pengujian Hipotesis.....	51
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan	53
B. Gambaran Umum Responden	60
1. Gambaran Umum Responden berdasarkan Jenis Kelamin	61
2. Gambaran Umum Responden berdasarkan Usia	61
3. Gambaran Umum Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
4. Gambaran Umum Responden berdasarkan Masa Kerja	62
C. Analisis Statistik Deskriptif	63
1. Distribusi Variabel Kompensasi (X_1)	65
2. Distribusi Variabel Pengembangan Karir (X_2)	67
3. Distribusi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y).....	72
D. Analisis Inferensial	79
1. Uji Asumsi Klasik	79
2. Analisis Regresi Linier Berganda	83
3. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	84
E. Pengujian Hipotesis	85
1. Uji Hipotesis secara Simultan	85
2. Uji Hipotesis secara Parsial	86
F. Pembahasan	88
1. Deskripsi Kompensasi, Pengembangan Karir dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada PT Woonam Music	88
2. Pengaruh secara Simultan Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	89
3. Pengaruh secara Parsial Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	91
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	98



DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Daftar Karyawan yang Bimbingan Pengembangan Karir.....	4
2.	Penelitian Terdahulu.....	11
3.	Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang.....	14
4.	Variabel, Indikator, dan Item Pernyataan.....	38
5.	Skala Pengukuran dengan Menggunakan <i>Skala Liker</i>	40
6.	Kerangka Sampel.....	42
7.	Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	45
8.	Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	46
9.	Interval Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi.....	50
10.	Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
11.	Gambaran Responden berdasarkan Umur.....	61
12.	Gambaran Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
13.	Gambaran Responden berdasarkan Masa Kerja.....	63
14.	Interpretasi Jawaban Responden.....	64
15.	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X_1).....	65
16.	Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir (X_2).....	68
17.	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Y).....	72
18.	Hasil Uji Normalitas.....	80
19.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	81
20.	Persamaan Regresi.....	83
21.	Koefisien Determinasi.....	84
22.	Hasil Uji F.....	86
23.	Hasil Uji T.....	87



DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Model Konsep.....	31
2.	Model Hipotesis.....	31
3.	Struktur Organisasi.....	56
4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	82



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan-perusahaan di dunia telah menyadari dengan adanya mengembangkan sumber daya manusia, perusahaan bisa tetap tumbuh karena sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia sebagai pengelola aktif dari sumber lain yang dimiliki perusahaan sehingga peran kunci dalam keberhasilan perusahaan berada pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Afryansyah (2014) mengungkapkan bahwa Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia berkualitas perlu untuk melakukan pengembangan-pengembangan seperti memelihara, mengatur dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Adhiyana (2010:10) 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 pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Organisasi yang



sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik (Akanbi dan Ajayi, 2014). Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, karyawan harus diberi timbal balik oleh perusahaan yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan adalah sebagai imbalan karyawan atas hasil kerjanya kepada perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang signifikan karyawan bisa dapat termotivasi untuk melakukan kinerja yang baik. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan maka produktivitas karyawan akan meningkat. Melalui kompensasi, perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki (Juliani, 2009:7). Untuk mempertahankan sumber daya manusia dan bisa memajukan masa depan organisasi. Organisasi perlu melakukan pengembangan karyawannya agar kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan semakin baik.

Pengembangan karyawan sangat dibutuhkan dalam manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas kerja karyawan dan perusahaan. Karyawan perlu mengembangkan karir mereka agar bisa naik jabatan dan memajukan tujuan perusahaan. Perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan, Diantaranya yaitu tingkat pengembangan karir karyawan dan keaktifan karyawan dalam organisasi.



Pengembangan karir yang terencana dan dilaksanakan secara baik akan memungkinkan organisasi/perusahaan menjadi unggul dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, terutama menjelang dan memasuki abad XXI (Nawawi, 2001:293).

Perilaku dari karyawan yang diharapkan oleh organisasi dan menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in role*, tetapi juga perilaku *extra role* yang disebut *Organizations Citizenship Behavior* (OCB) (Ulrich dalam kelana, 2009:60). Seseorang dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi akan menunjukkan perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas dan kewajibannya, menunjukkan berhubungan langsung dengan masyarakat membutuhkan karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi sehingga akan bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, yang akan memberikan kinerja yang melampaui perkiraan (Ueda,2012 dalam Kusumo).

Berdasarkan pemaparan tersebut maka penulis akan melakukan penelitian pada karyawan PT Woonam Music Indonesia. PT Woonam Music Indonesia merupakan perusahaan PMA Korea yang memproduksi alat musik. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang alat musik mengalami persaingan dengan perusahaan yang lainnya di bidang yang sama. Untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya peran manajemen untuk mengelola perusahaannya dengan baik, hal tersebut tidak lepas dari keberadaan karyawan di perusahaan. Saat ini PT Woonam Music Indonesia memiliki kompensasi yang cukup tinggi serta telah



mempersiapkan karyawannya dengan mengadakan program pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Namun, program pengembangan karir karyawan tersebut kadang kala tidak berjalan sesuai dengan pekerjaan karyawan. Karena hal tersebut akan berdampak pada jalannya aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Berikut daftar karyawan yang telah mengikuti bimbingan pengembangan karir pada bulan Maret-April 2017:

Tabel 1.1 Daftar Karyawan Bimbingan Pengembangan Karir

Nama	Tanggal	Pendidikan dan pelatihan yang diikuti	Tempat
Ahmad Setyawan	28 Maret 2017	National Walding Seminar	Surabaya
Rini Suharyani	29 Maret 2017	National Walding Seminar	Surabaya
Benny Fikri	18 April 2017	Seminar Ketenagakerjaan	Surabaya
Saiful Setyawan	20-24 April 2017	Workshop Perencanaan Penerapan SNI alat musik	Jakarta
Dina Rahmawati	25 April 2017	Seminar Ketenagakerjaan	Surabaya
Wiyanto	25 April 2017	Seminar Ketenagakerjaan	Surabaya
Abie Rahman	28 April 2017	Seminar Ketenagakerjaan	Surabaya

Data diolah: 2017

Mengenai pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh kompensasi dan pengembangan karir yang nantinya dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”**.



B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, pengembangan karir dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) ?
2. Bagaimana kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)?
3. Bagaimana kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mendeskripsikan kompensasi karyawan, pengembangan karir karyawan dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi dan pengembangan karyawan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi dan pengembangan karyawan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).



D. Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian yang diharapkan mempunyai kontribusi bagi pihak yang terkait, yaitu:

1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pihak yang melakukan penelitian ataupun sebagai pembanding serta dapat mengembangkan ilmu dan informasi yang berguna untuk dapat mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi perusahaan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam aspek perbaikan kualitas kompensasi dan pengembangan karir karyawan dan analisis *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab yang merupakan rangkaian berurutan dengan rincian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab satu ini menjelaskan tentang mengenai latar belakang, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan juga sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Di dalam bab dua ini memuat tinjauan empiris yang di dalamnya berisi penelitian terdahulu, tinjauan teoritis yang berisikan



paparan teori-teori yang diperlukan sebagai acuan untuk penelitian, model konsep dan hipotesis..

BAB III: METODE PENELITIAN

Di dalam bab tiga ini berisi sub bab yang membahas tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, teknik pengambilan sampel, variabel dan pengukuran, uji validitas dan reliabilitas, metode pengumpulan data, analisis data dan uji hipotesis yang digunakan peneliti.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat ini berisi mengenai hasil penelitian diantaranya gambaran umum lokasi penelitian, gambaran umum frekuensi distribusi responden, gambaran umum frekuensi distribusi variabel, hasil analisis deskriptif, hasil analisis asumsi klasik, hasil analisis regresi linier berganda, hasil analisis uji t dan uji f, dan pembahasan hasil analisis penelitian.

BAB V: PENUTUP

Pada bab kelima merupakan bab yang berisi kesimpulan dan saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Berikut hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)* yaitu:

1. Fory Armin Naway 2014, Pengaruh Pengembangan Karir, Persepsi Tentang Keadilan Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh pengembangan karir, persepsi keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional guru SMA di Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini menggunakan sampel 178 guru yang dipilih secara acak. Data diperoleh dengan menyebarkan kuisioner dan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan analisis jalur dalam statistik Inferensial. Hasil penelitian dapat disimpulkan pengembangan karir, persepsi keadilan organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pengembangan karir dengan hitung $6,781 > t$ tabel dengan signifikansi 0,01.
2. Dini Fitrianasari dkk 2014, Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan Kinerja



Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah 89 responden perawat di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara langsung dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini dibuktikan dengan probabilitas yang bernilai lebih kecil dari 0,05.

3. Abda Alif 2015, Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Terminal LPG.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif melalui metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Sampel sebesar 158 responden. Penelitian menggunakan software dalam melihat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir tidak berpengaruh positif



dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja tidak positif dan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), kepuasan kerja positif dan signifikan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Temuan lain adalah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dapat meningkat karena lingkungan kerja, tetapi dengan syarat bahwa karyawan puas terlebih dahulu.

4. Angelina 2014, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Hotel Alit's Beach Bali. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif melalui metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Sampel sebesar 70 orang karyawan tanpa mengikutsertakan pimpinan, dengan menggunakan metode *probability sampling*. Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*). Pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational*



Citizenship Behaviour (OCB), dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, dan Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Fory Armin Naway 2014, Pengaruh Pengembangan Karir, Persepsi Tentang Keadilan Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	Pengembangan Karir sebagai variabel X_1 , Persepsi Tentang Keadilan (X_2), Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap (X_3). <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), (variabel Y)	Pendekatan kuantitatif. Menggunakan analisis deskriptif, dan analisis jalur.	Pengembangan karir, persepsi keadilan organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Pengembangan karir dengan hitung $6,781 > t$ tabel dengan signifikasi 0,01.
2.	Dini Fitrianasari dkk 2014, Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo	Kompensasi karyawan (X_1), kepuasan kerja karyawan (X_2), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y_1), dan kinerja karyawan (Y_2)	Pendekatan kuantitatif dengan jumlah 89 responden perawat di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	Kompensasi dan kepuasan kerja memiliki Pengaruh secara langsung dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Hal ini dibuktikan dengan probabilitas yang bernilai lebih kecil dari 0,05.
3.	Abda Alif 2015, Pengaruh Pengembangan Karir dan	Pengembangan Karir (X_1), Lingkungan Kerja (X_2),	Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan	Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama, Tahun, dan Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	Lingkungan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Terminal LPG.	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) (Y ₁), Kepuasan Kerja (Y ₂).	kuantitatif melalui metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Sampel sebesar 158 responden. Penelitian menggunakan software dalam melihat pengaruh variabel endogen.	signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, kepuasan kerja positif dan signifikan mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).
4.	Angelina 2014, Pengaruh	Kompensasi Finansial (X ₁)	Pendekatan penelitian ini	Menunjukkan bahwa



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama, Tahun, dan Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Alit's Beach Bali.	Gaya Kepemimpinan (X2), Kepuasan Kerja Karyawan (Y1), <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) (Y2)	adalah pendekatan kuantitatif melalui metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Sampel sebesar 70 orang karyawan tanpa mengikutsertakan pimpinan, dengan menggunakan metode probability sampling. Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (<i>path analysis</i>).	berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap OCB, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB, dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 2.2
 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Aspek Beda	Naway (2014)	Fitrianasari (2014)	Alif (2015)	Angelina (2014)	Penelitian Sekarang
1	Judul	Pengaruh Pengembangan Karir, Persepsi Keadilan, dan Kepuasan Kerja terhadap Organisasi Behavior (OCB)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organisasi Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan	Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Organisasi Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Pengaruh Kompensasi finansial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Organisasi Behavior (OCB)	Pengaruh Penelitian Sekarang Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Organisasi Behavior (OCB)
2	Lokasi Penelitian	Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo	Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo	Perusahaan Terminal LPG Bogor	Hotel Alit's Beach Bali	PT. Woonam Music
3	Jumlah Sampel	178 Guru	89 perawat	158 karyawan	70 karyawan	86 karyawan
5	Analisis Data	Analisis Deskriptif dan Analisis Jalur (Path Analysis)	Analisis Jalur (Path Analysis)	Analisis Jalur (Path Analysis)	Analisis Jalur (Path Analysis)	Asumsi Klasik dan Analisis Linier Berganda



B. Tinjauan Teoritis

1. Kompensasi

a. Pengertian

Pengertian kompensasi menurut Nawawi (2001:315) adalah penghargaan/ganjaran padapara pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Hasibuan (2005:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sofyandi (2013:159) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar daripada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan).

Menurut Putra (2014), kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan oleh perusahaan (organisasi) kepada karyawannya karena telah memenuhi kewajibannya sebagai karyawan. Sedangkan menurut Ardana (2012:153) menjelaskan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi.



Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa atau reward dari perusahaan yang diberikan kepada karyawannya atas hasil dari kinerjanya kepada perusahaan.

b. Jenis Kompensasi

Menurut Sulistiyani, kompensasi ada 2 macam: langsung (*financial*) dan tidak langsung (*non financial*). Secara definitif kompensasi langsung adalah upah dasar/sistem gaji ditambah bayaran yang berdasarkan penampilan (prestasi). Kompensasi tidak langsung adalah kategori umum tunjangan karyawan, program proteksi yang diamanatkan, asuransi kesehatan, upah waktu tidak bekerja dan bermacam-macam tunjangan lainnya.

Sedangkan menurut Rivai (2004:359-362) adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi finansial, terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan berupa gaji, upah dan insentif.
- b. Kompensasi non finansial, adalah kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan. seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.
 1. Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan Tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian.
 2. Lingkungan kerja Kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, lingkungan kerja yang nyaman.

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Sulistiyani, tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi
2. Mendorong meningkatkan produktivitas kerja



3. Pengkaitan kompensasi dengan kesuksesan organisasi, semakin organisasi mampu memberikan gaji yang tinggi, menunjukkan semakin sukses organisasi tersebut.

4. Memikat pegawai yang tinggi dan menahan pegawai yang kompeten.

Menurut Sofyandi, tujuan pengelolaan sistem kompensasi didalam organisasi adalah untuk menarik dan memepertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar dengan kompensasi yang sesuai.

b. Kepuasan kerja

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan memperoleh kepuasan kerja.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi yang berprinsip adil, layak dan kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

d. Fungsi Kompensasi

Pemberian kompensasi yang benar dan adil merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan. Untuk itu perlu diketahui fungsi dari pemberian kompensasi.

Fungsi-fungsi kompensasi menurut Swasto (2011:82) adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi berfungsi sebagai kontra presatasi, yang tidak boleh tidak harus dibayarkan kepada karyawan, karena mereka telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya bagi organisasi, yaitu berupa gaji dan upah.

b. Kompensasi berfungsi sebagai perangsang untuk merangsang kerja para karyawan, agar supaya selalu meningkatkan prestasi



kerjanya misalnya intensif. Intensif dalam arti sempit adalah suatu tambahan pembayaran disamping gaji/upah yang diterima karyawan, karena prestasi kerja yang melebihi standart kerja yang telah ditetapkan.

c. Kompensasi berfungsi sebagai pemelihara, yaitu suatu usaha untuk memelihara dan mempertahankan para karyawan agar betah dan tidak ingin pindah ke tempat lain, misal dengan memberikan segala macam tunjangan.

Sedangkan menurut, Schunk, Pintrich, dan Meece, 2008:261 (dalam Musyafi, 2016) fungsi kompensasi antara lain:

1. Motivasi

Imbalan yang diberikan kepada pegawai agar memotivasi kerjanya dan mendorong kesetiaan dan rasa memiliki.

2. Pengawasan

Semua imbalan memiliki potensi untuk mengontrol. Imbalan mengontrol perilaku ketikaa ditujukan pada individu yang menyelesaikan tugas tertentu atau bekerja di tingkat tertentu. Ketika orang melihat imbalan sebagai mengontrol perilakunya (yakni bertindak dengan cara untuk memperoleh imbalan).

3. Informasi

Imbalan juga menyampaikan informasi tentang keahlian atau kemampuan seseorang. Ketika dihubungkan dengan kinerja atau kemajuan, seperti ketika pimpinan memuji pegawai untuk mempelajari keahlian baru atau memperoleh pengetahuan baru, pengawas memberi pegawai kenaikan upah untuk bekerja atas standar.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut Ardana (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.



3. Serikat buruh atau Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan UU & Keppers.

Pemerintah dengan UU & Keppers menetapkan besarnya batas upah/ balas jasa minimum penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup atau *cost of living*.

Bila biaya hidup di daerah yang tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah ini rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7. Posisi jabatan karyawan.

Karyawan yang menjabat yang lebih tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya, pejabat yang menjabat jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi, dan pengalaman kerja yang lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang lebih rendah, dan pengalaman kerja kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya kecil.

9. Kondisi dan perekonomian nasional.

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah atau kompensasi semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah atau kompensasi rendah karena terdapat banyak penganggur (*disqualified un employment*).

10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit atau sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya mudah dan risikonya (finansial, kecelakaannya) kecil, maka



tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

Menurut Sulistiyani (2003), beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1. Kebenaran dan keadilan
Kompensasi harus berdasarkan pada kondisi riil yang telah dikerjakan oleh pegawai, artinya disesuaikan dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan pegawai kepada organisasi.
2. Dana organisasi
Kemampuan organisasi untuk memberi kompensasi baik serupa *financial* maupun *non financial*, disesuaikan dengan dana yang tersedia.
3. Serikat kerja
Para karyawan yang tergabung dalam suatu serikat, dapat mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi, karena serikat karyawan dapat merupakan simbol kekuatan dalam menuntut perbaikan nasibnya.
4. Produktivitas kerja
Produktivitas pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja, sedangkan prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.
5. Biaya hidup
Penyesuaian besarnya kompensasi dengan biaya hidup pegawai beserta keluarganya sehari-hari mendapatkan perhatian dalam penetapan kompensasi.
6. Pemerintah
Intervensi pemerintah untuk menentukan besarnya kompensasi.

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Mangkuprawira (2002:188) pengembangan karir meliputi kegiatan-kegiatan personal yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana karir. Sedangkan menurut Rivai (2010:274) bahwa



pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Siagian 2010 (dalam Lestari 2015:4), pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan yang berguna dalam peningkatan kemampuan seseorang dan berperan penting dalam maju mundurnya suatu perusahaan. Menurut Alif (2015:6) bahwa pengembangan karir sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai baik secara struktural maupun fungsional sesuai dengan yang diinginkan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan usaha perencanaan karir dan manajemen karir untuk meningkatkan jenjang karir karyawan sehingga mereka memiliki kemampuan kerja dan berperan penting dalam kemajuan mundurnya suatu perusahaan.

b. Proses Pengembangan Karir

Menurut Gomes (2003:215) mengatakan bahwa Proses pengembangan karir dalam suatu organisasi dibutuhkan pengujian atas dua proses utama yaitu:

a. *Career Planning*. Bagaimana orang merencanakan dan mewujudkan karirnya sendiri, yaitu suatu usaha seseorang secara sengaja untuk menjadi lebih sadar dan tahu akan keterampilannya sendiri, kepentingan, pilihan nilai, peluang dan hambatan untuk kepentingan tujuan terkait dengan karirnya.

b. *Career management*. Yaitu bagaimana organisasi mendesain dalam melaksanakan program karir anggotanya. Proses ini merupakan usaha formal, terorganisir dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi.



Menurut Ardana (2012:122-124) organisasi perusahaan tidak boleh terlepas dalam mengimplementasikan pengembangan karir untuk mencapai sasaran karir perlu adanya fase-fase dalam program pengembangan karir, yaitu:

1. Fase perencanaan

Fase perencanaan ini aktivitas menyelaraskan rancangan karyawan dan rancangan perusahaan mengenai karir di lingkungannya sekitar. Tujuan fase ini adalah untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Fase pengarahan

Fase pengarahan ini untuk membantu para karyawan agar mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yaitu dengan memantapkan karir yang diinginkannya, dan mengatur langkah-langkah yang ahrus ditempuh untuk mewujudkannya.

3. Fase Implementasi Pengembangan

Fase implementasi pengembangan ini tenggang waktu yang dipergunakan karyawan untuk memenuhi persyaratan yang melakukan perpindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkannya. Selama fase ini, karyawan dapat melakukan kegiatan memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sesuai posisi yang diinginkan. Sehingga karyawan harus berusaha mewujudkan kreativitas dan inisiatifnya yang dapat mendukung untuk memasuki posisi atau jabatan pada masa mendatang.



c. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Adapun tujuan pengembangan karir menurut Mangkunegara (2005:77) adalah:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja yang sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan

Perusahaan merencanakan karir karyawan dengan cara meningkatkan kesejahteraan agar loyalitas karyawan lebih tinggi.

3. Membantu karyawan menyadari potensi mereka

Pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan

Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.

5. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial



Pengembangan karir dapat menghindarkan diri dari keusangan dan kebosanan profesi manajerial.

Sedangkan menurut Handoko (2000) tujuan dari perkembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan
2. Untuk mengungkapkan potensi pegawai
3. Untuk mendorong pertumbuhan
4. Untuk mengurangi penimbunan
5. Untuk memuaskan kebutuhan pegawai
6. Untuk meningkatkan karir.

Menurut Ardana (2012:124) pengembangan karir mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan karyawan. Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan karirnya, karyawan yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan latihan, akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan di mana mereka bekerja.
2. Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan. Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan (manajemen) untuk menempatkan dalam job atau pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian suplai karyawan yang



berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya.

Menurut (Suisdiyani dan Rosidah 2003:182) secara umum manfaat pengembangan karir sebagai berikut:

- a. Mengembangkan prestasi pegawai
- b. Mencegah terjadinya pegawai yang minta berhenti untuk pindah kerja, dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai.
- c. Sebagai wahana untuk meningkatkan memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya
- d. Mengurangi subyektivitas dalam promosi
- e. Memberikan kepastian hari depan
- f. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan tampil dalam melaksanakan tugas.

d. Tahap-Tahap Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2004:298) kebutuhan dan ekspektasi individu berubah melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Tahap awal/tahap pembentukan
Menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaannya.
2. Tahap lanjutan
Tahap dimana pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang namun lebih menitikberatkan pada pencapaian harga diri dan kebebasan.
3. Tahap mempertahankan
Pada fase ini individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah diraihinya sebagai hasil pekerjaan di masa lalu individu telah merasa terpuaskan baik secara psikologis maupun finansial.
4. Tahap pensiun



Individu telah menyelesaikan satu karir dan dia akan berpindah ke karir yang lain. Individu memiliki kesempatan untuk mengekspresikan diri yang sebelumnya tidak dapat dia lakukan.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Siagian 2002 (dalam Negara 2014:1) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja
2. Kebijakan organisasi
3. Pembimbing dan sponsor
4. Pendidikan
5. Kesetiaan pada organisasi
6. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia.

3. Perilaku Anggota *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a. Pengertian OCB

Menurut Organ 1988 (dalam Purba dan Seniati 2014: 8), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman. Sedangkan Robbins dan Judge (2008:40) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.



Menurut Organ 1999 (dalam Titisari, 2014:6) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan.

Dilihat dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku kesukarelaan karyawan diluar pekerjaan formal, namun bisa memberikan dampak positif untuk meningkatkan kemajuan organisasi.

b. Indikator Variabel OCB

Menurut Organ 2006 (dalam Titisari, 2014:7), OCB terdiri dari lima dimensi yaitu:

1. *Altruism*, yaitu perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke dapan dari panggilan tugas.
3. *Sportmanship*, yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *Sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
4. *Courtesy*, yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
5. *Civic virtue*, yaitu perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam



organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

c. Manfaat OCB

Menurut penelitian Podsakoff, dkk tahun 2000 (dalam Titisari 2014:10). Manfaat OCB adalah sebagai berikut:

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

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan hal yang penting dalam organisasi. Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dapat diidentifikasi oleh berbagai faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).



Menurut Organ et al. 2006 (dalam Titisari,2014:15) peningkatan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

1. Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, dan kepribadian, moral karyawan, dan motivasi.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

C. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Sumber daya manusia adalah sebagai peran kunci dalam keberhasilan kemajuan perusahaan. Menurut Adhiana (2010:10) organisasi akan berhasil apabila karyawan 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 pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus diberi timbal balik oleh perusahaan yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2008:121) menyatakan bahwa dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar



dengan kompensasi yang sesuai. Lawler III 2000 (dalam Fitrianasari,2014:16)

mengungkapkan bahwa sebuah organisasi mengharapkan terjadi suatu perilaku baru/tambahan, melakukan kinerja *extra-role*, dari kinerja perusahaan maka kebijakan kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk menumbuhkan perilaku tersebut.

Untuk mempertahankan sumber daya manusia dan bisa memajukan masa depan organisasi. Organisasi perlu melakukan pengembangan karyawan terhadap karyawannya agar kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan semakin baik. Menurut Mangkunegara (2005:77) bahwa tujuan pengembangan karir adalah memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya. Naway (2014:419) mengungkapkan bahwa pengembangan karir yang baik dapat memicu tumbuhnya OCB karena dengan adanya sistem pengembangan karir yang baik, maka akan menimbulkan perasaan positif bagi seorang pegawai atau karyawan terhadap organisasinya.

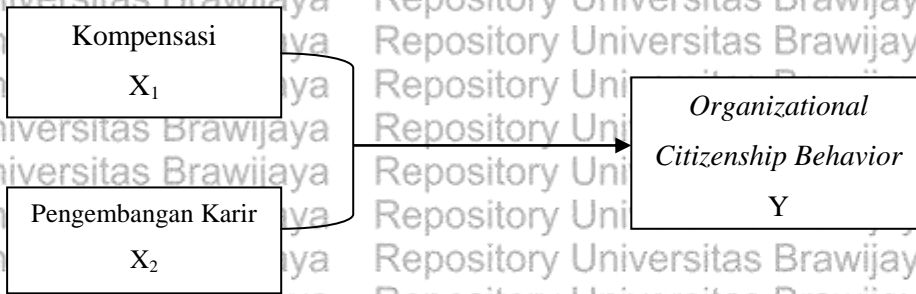
Dari pemaparan diatas dapat diketahui bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang signifikan dan sistem pengembangan karir yang baik dapat menimbulkan OCB dalam organisasi. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan pengembangan karir yang semakin baik maka semakin baik pertumbuhan OCB yang dihasilkan dalam organisasi.



D. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

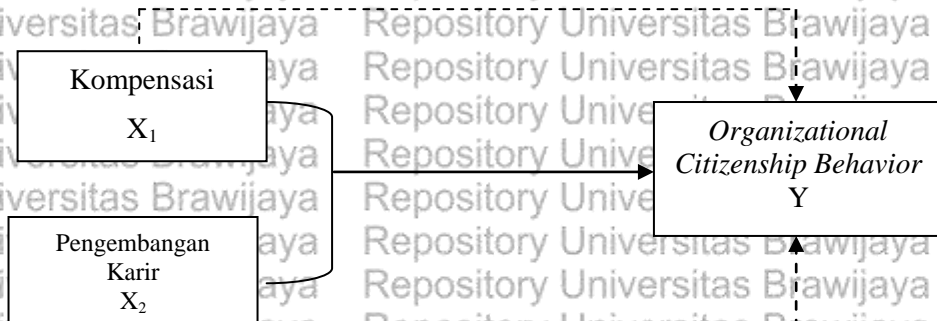
Model konsep sebagai dasar pembentukan model hipotesis seperti terlihat dalam Gambar 2.1



Sumber : Data diolah, 2017

Gambar 2.1 Model konsep

2. Model Hipotesis



Sumber : Data diolah, 2017

Gambar 2.2 Hubungan Antar Variabel Penelitian

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah yang masih belum diuji kebenarannya. Suatu hipotesis bisa diterima atau ditolak tergantung pada hasil penelitian yang dilakukan. Dari



model konsep diatas, hipotesis penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

H1 : kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

H2 : kompensasi dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory Research*) dengan pendekatan Kuantitatif. Menurut Singarimbuan dan Effendi (2006:5), *Explanatory Research* adalah penelitian yang emalkukan pengumpulan data sedemikian rupa untuk menjelaskan hubungan sebab akibat (kausal) antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis sehingga memungkinkan diperoleh suatu kesimpulan. Berdasarkan penjelasan diatas, alasan peneliti menggunakan penelitian *explanatory* yaitu untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel dengan melakukan pengujian hipotesis. Oleh karena itu, hipotesis yang akan diuji yaitu terdapat pengaruh antara kompensasi dan pengembangan karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur yaitu pada PT. Woonam Music Indonesia yang beralamatkan Kec.Ngoro,Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur. Alasan pemilihan lokasi penelitian yaitu:

1. Terdapat kegiatan pengembangan karyawan dan mempunyai kompensasi cukup tinggi yang pada akhirnya berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).



2. Pemilihan lokasi ini dengan alasan bahwa belum pernah diadakan penelitian dengan kajian yang sama yaitu pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

C. Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Variabel

Variabel penelitian menunjukkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dan indikator-indikator yang menunjukkan permasalahan apa saja yang dibahas oleh setiap variabel. Dari permasalahan yang diteliti, terdapat dua variabel yang menjadi pokok permasalahan yang akan dianalisis oleh peneliti, yaitu:

1) Variabel Bebas

Variabel bebas pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2)

2) Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi Operasional menurut Wijaya (2013:14) adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur, ataupun berhubungan dengan skala yang dapat dikatakan sebagai alat atau mekanisme yang seseorang dapat membedakan suatu variabel utama dengan variabel utama yang lain dari penelitian yang dilakukan.



Penjelasan definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

a. Variabel bebas yang terdiri dari :

1) Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan jasa atau reward dari perusahaan yang diberikan kepada karyawannya atas hasil dari kinerjanya kepada perusahaan. Variabel ini diukur dengan beberapa indikator antara lain:

a) Kompensasi finansial, itemnya:

- i) Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan jabatan karyawan.
- ii) Bonus yang diterima sesuai dengan harapan karyawan.
- iii) Pemberian tunjangan sesuai dengan harapan karyawan.

b) Kompensasi non finansial, itemnya:

- i) Pemberian tugas sesuai dengan keahlian
- ii) Lingkungan kerja yang kondusif (baik) untuk kenyamanan karyawan.

2) Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan usaha perencanaan karir dan manajemen karir untuk meningkatkan jenjang karir individu sehingga mereka mampu bekerja baik dalam kemampuan kerja individu dan berperan penting dalam maju mundurnya suatu perusahaan. Variabel ini diukur dengan beberapa indikator antara lain:



a) Perencanaan Karir

Perencanaan karir adalah proses melalui individu karyawan mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan/sasaran karirnya, itemnya:

- i) Pemilihan Jalur Karir.
- ii) Identifikasi perencanaan karir.

b) Pengarahan Karir

Pengarahan karir adalah proses yang dilakukan untuk membantu mengarahkan para karyawan, yaitu dengan memantapkan karir yang diinginkan, dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya, itemnya:

- i) Konseling Karir.
 - ii) Informasi Karir.
- c) Implementasi Pengembangan Karir

Implementasi Pengembangan Karir merupakan proses memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sesuai posisi yang diinginkan, itemnya:

- i) Penyelenggaraan sistem mentor.
- ii) Pelatihan.
- iii) Rotasi jabatan.
- iv) Program beasiswa.
- v) Pendidikan.

b. Variabel terikat yaitu :

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku kesukarelaan karyawan di luar pekerjaan formal, namun bisa



memberikan dampak positif untuk meningkatkan kemajuan organisasi. Variabel ini diukur dengan beberapa indikator antara lain:

- a) *Altruism*, itemnya:
 - i) Memberi pertolongan pada rekan kerja yang membutuhkannya.
 - ii) Membantu rekan kerja yang baru untuk beradaptasi di lingkungan kerjanya.
 - iii) Membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b) *Conscientiousness*, itemnya:
 - i) Mematuhi peraturan perusahaan walaupun tidak ada yang mengawasi.
 - ii) Kesadaran untuk berperilaku jujur baik pada rekan kerja dan pimpinan.
- c) *Sportmanship*, itemnya:
 - i) Tidak membesar-besarkan masalah yang dihadapi.
 - ii) Ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan.
 - iii) Saling bekerja sama dalam menghadapi permasalahan yang ada di perusahaan.
- d) *Courtesy*, itemnya:
 - i) Saling menghargai dan menghormati pada karyawan lainnya.
 - ii) Baik dan sopan santun terhadap karyawan dan pimpinan.
 - iii) Saling mengingatkan pada karyawan apabila karyawan bertindak menyimpang dalam pekerjaannya.
- e) *Civic virtue*, itemnya:
 - i) Bekerja sama dalam menyelesaikan tugas untuk tujuan organisasi.
 - ii) Menjaga hubungan baik pada investor dan masyarakat demi menjaga nama baik perusahaan.
 - iii) Bekerja sama antarkaryawan dalam membangun strategi perusahaan untuk membangun perusahaan di masa yang kana datang.

Penjelasan mengenai variabel penelitian dijabarkan pada Tabel 3.1



Tabel 3.1 Variabel, Indikator, dan Item Pernyataan

No	Konsep	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
1.	Kompensasi kerja (Rivai dan Sagala, 2011:741)	Kompensasi (x_1)	Kompensasi Finansial	<ol style="list-style-type: none"> Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan jabatan karyawan. Bonus yang diterima sesuai dengan harapan karyawan. Pemberian tunjangan sesuai dengan harapan karyawan.
			Kompensasi non finansial	<ol style="list-style-type: none"> Pemberian tugas sesuai dengan keahlian. Lingkungan kerja yang kondusif (baik) untuk kenyamanan karyawan.
2.	Pengembangan Karir (Ardana, 2012:122-124)	Pengembangan Karir (x_2)	Perencanaan Karir	<ol style="list-style-type: none"> Pemilihan jalur karir. Identifikasi perencanaan karir
			Pengarahan karir	<ol style="list-style-type: none"> Pengarahan karir. Implementasi karir.
			Implementasi pengembangan karir	<ol style="list-style-type: none"> Penyelenggaraan sistem mentor. Pelatihan. Rotasi jabatan. Program beasiswa. Pendidikan.
3.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)(Orgam 2006 (dalam Tiitisari ,2014:7))	<i>Organizational Citizanship Behavior</i> (OCB) (Y)	<i>Altruism</i>	<ol style="list-style-type: none"> Memberi pertolongan pada rekan kerja yang membutuhkannya. Membantu rekan kerja yang baru untuk beradaptasi dilingkungkankerjanya. Membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
			<i>Conscientiousness</i>	<ol style="list-style-type: none"> Mematuhi peraturan perusahaan walaupun tidak ada yang mengawasi. Kesadaran untuk berperilaku jujur baik pada rekan kerja dan pimpinan.



Lanjutan Tabel 3.1 Konsep, Indikator, dan Item Pernyataan

		<i>Sportmanship</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak membesar-besarkan masalah yang dihadapi. 2. Ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan. 3. Saling bekerja sama dalam menghadapi permasalahan yang ada di perusahaan
		<i>Courtesy</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saling menghargai dan menghormati pada karyawan lainnya. 2. Baik dan sopan santun terhadap karyawan dan pimpinan. 3. Saling mengingatkan antara karyawan apabila karyawan bertindak menyimpang dalam pekerjaannya.
		<i>Civic Virtue</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja sama dalam menyelesaikan tugas untuk tujuan organisasi 2. Menjaga hubungan baik pada Investor dan masyarakat demi menjaga nama baik perusahaan. 3. Bekerja sama antar karyawan dalam membangun strategi perusahaan untuk membangun perusahaan di masa yang akan datang.

Sumber :Data Primer Diolah, 2017

3. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala

Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang



atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2009:132).

Skala *likert* akan mengukur persepsi responden dengan menggunakan

skor 1-5. Berikut skala *likert* yang digunakan oleh peneliti:

Tabel 3.2Skala Pengukuran dengan Menggunakan Skala *Likert*

No.	Skala Pengukuran	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	1
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2009

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono

2009:115). Sedangkan menurut Noelaka (2013:41) bahwa populasi

merupakan keseluruhan atau totalitas objek yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Woonam Music

Indonesia. Dengan jumlah karyawan PT Woonam Music Indonesia mencapai

609 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi tersebut (Sugiyono 2009:116). Sedangkan menurut Noelaka

(2014:42) bahwa sampel adalah sebagian unsur populasi yang dijadikan objek

penelitian. Pengertian ini mengartikan bahwa sampel adalah sebagian dari



populasi yang diteliti dengan teknik tertentu untuk mewakili dari keseluruhan populasi.

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel acak sederhana (*proporsionate Random Sampling*), *proporsionate Random Sampling*, yaitu metode sederhana yang memberikan kesempatan yang sama yang bersifat tak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel.

Untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan untuk penelitian kuantitatif, digunakan rumus Slovin (Wijaya:29) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

E : Persentase kelonggaran atau ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir misalnya (10%).

Jumlah sampel yang diambil pada PT Woonam Music adalah:

$$n = \frac{609}{1 + 609(0,1)^2}$$

$$n = \frac{609}{7,09}$$

$$n = 85,89 \text{ (86) karyawan}$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas maka sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 86 karyawan PT Woonam Music.



Tabel 3.3 Kerangka sampel

No.	Unit	Populasi	Sampel
1	Produksi	475	$475/609 \times 86 = 67$
1	RnD	5	$5/609 \times 86 = 1$
3	Accounting	21	$21/609 \times 86 = 3$
4	PPIC dan Logistik	54	$54/609 \times 86 = 8$
5	Marketing	21	$21/609 \times 86 = 3$
6	Personalia	31	$31/609 \times 86 = 4$
Jumlah		609	86

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

E. Metode Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sinambela (2014:113) Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dengan instrumen yang dipersiapkannya dan hasilnya diolah sendiri untuk dapat menjawab masalah penelitian yang diajukan. Responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan PT Woonam Music Sehingga dengan demikian responden pada penelitian kuantitatif ini merupakan sumber data primer.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Data ini diperoleh melalui pihak lain bukan melalui peneliti sendiri. Data sekunder dalam penelitian ini dapat melengkapi dan mendukung data primer. Data sekunder dalam penelitian ini dapat berupa sejarah perusahaan, visi-misi, struktur organisasi, logo dan sebagainya.



2. Teknik Pengumpulan Data

Sebagai upaya mengumpulkan data dan keterangan, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Kuisisioner

Kuisisioner adalah daftar pernyataan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab (Sakaran,2006:82). Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan mengajukan pernyataan tertulis dalam bentuk angket/kuisisioner tentang topik yang akan diteliti oleh penulis yang telah disusun secara terstruktur dan disebarkan kepada 86 tenaga karyawan PT Woonam Music untuk kemudian dijawab.

b. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan berdasarkan dokumen-dokumen yang sudah tersedia. Metode ini dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan atau penyalinan terhadap dokumen-dokumen atau data lain yang dapat menunjang penelitian seperti: data tentang tenaga kerja karyawan, struktur organisasi, aktivitas organisasi dan lain sebagainya.

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Noelaka (2014:115), validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur.



Jika suatu instrumen pengukuran sudah valid (sah) berarti instrumen tersebut dapat mengukur benda dengan tepat sesuai dengan apa yang ingin diukur.

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien *product moment* x dan y

n = banyaknya populasi

x = variabel bebas

y = variabel terikat

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama (Neolaka, 2014:119). Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*. Teknik *alpha cronbach* sendiri adalah teknik yang digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang tidak mempunyai pilihan “benar” atau “salah” maupun “ya” atau “tidak”, melainkan digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. (Siagian, 2014:88). Berikut ini rumusnya:

Menentukan reliabilitas instrumen

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$



Keterangan :

σ_t^2 = varian total

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

r = koefisien reliabilitas instrumen

3. Hasil Uji Instrumen Pra Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks *Corrected Item-Total Correlation* > r_{tabel} maka instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel}	Keterangan
X1	X1.1	0.426	0.3	Valid
	X1.2	0.380	0.3	Valid
	X1.3	0.522	0.3	Valid
	X1.4	0.435	0.3	Valid
	X1.5	0.557	0.3	Valid
X2	X2.1	0.713	0.3	Valid
	X2.2	0.625	0.3	Valid
	X2.3	0.702	0.3	Valid
	X2.4	0.746	0.3	Valid
	X2.5	0.647	0.3	Valid
	X2.6	0.681	0.3	Valid
	X2.7	0.716	0.3	Valid
	X2.8	0.665	0.3	Valid
	X2.9	0.571	0.3	Valid
Y	Y1	0.656	0.3	Valid
	Y1	0.556	0.3	Valid
	Y3	0.655	0.3	Valid



Lanjutan Tabel 3.4 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Y4	0,557	0,3	Valid
Y5	0,607	0,3	Valid
Y6	0,572	0,3	Valid
Y7	0,609	0,3	Valid
Y8	0,651	0,3	Valid
Y9	0,761	0,3	Valid
Y10	0,792	0,3	Valid
Y11	0,532	0,3	Valid
Y12	0,558	0,3	Valid
Y13	0,743	0,3	Valid
Y14	0,631	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan *organizational citizenship behavior* sudah valid karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> r_{tabel} = 0,3$ sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen ini dapat diaktakan handal atau reliabel jika memiliki koefisien keandalan reabilitas sebear 0,6 atau lebih (Santoso, 2012). Uji reabilitas yang digunakan adalah *Alpha Cronbach*. Hasil pengujian reabilitas terhadap pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan *organizational citizenship behavior* (OCB) ditunjukkan pada Tabel 3.5

Sebagai berikut:

Tabel 3.5 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	0,8328	Reliabel
X2	0,8473	Reliabel
Y	0,8833	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2017



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel baik pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut sudah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

G. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono:2004 (dalam Sinambela.2014:189) Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Analisis Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah ada penyimpangan terhadap variabel-variabel yang ada dan untuk mendapatkan kesimpulan statistik yang dapat dipertanggung jawabkan. Uji asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau



tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Menurut Arikunto (2012:262) hasil uji normalitas juga dapat menunjukkan bahwa sampel yang diambil berdistribusi normal yaitu hampir berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Sudarmanto (2013:224) uji asumsi tentang multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independen*) satu dengan variabel bebas (*independen*) yang lainnya. Multikolinieritas dideteksi dengan melihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas, sebaliknya apabila $VIF < 10$ atau nilai *tolerance* $> 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sudarmanto (2013:240) Uji Asumsi Heteroskedastisitas ini untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan.

Jika sebuah penelitian yang memiliki varian tetap dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain, maka disebut homokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan



pengembangan karir karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis terhadap suatu fenomena yang menunjukkan hubungan sebab akibat, dimana suatu variabel terikat ditentukan oleh lebih dari satu variabel bebas .melalui penerapan analisis ini, tingkat keeratan hubungan antara variabel terikat dengan beberapa variabel bebas dapat diukur. (Santosa dan Hamdani 2007:281). Program komputer *SPSS 17.0 for windows* digunakan untuk membantu dan mempermudah dalam menganalisa data. Menurut Sugiyono (2010:227) persamaan garis regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Keterangan :

Y :Variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB))

a :Bilangan Konstanta

b_1, b_2 :Koefisien regresi variabel bebas

X_1 :Kompensasi

X_2 :Pengembangan Karir

c. Analisis Koefisien dan Koefisien Determinasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan dari masing-masing variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikatnya



(Y). Menghitung koefisien korelasi dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden

$\sum x$ = Jumlah skor X

$\sum y$ = Jumlah skor Y

$\sum xy$ = Hasil perkalian jumlah skor X dan jumlah skor Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah skor X dipangkatkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah skor Y dipangkatkan

Untuk mentafsirkan besar atau kecilnya korelasi yang ditemukan tersebar, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel hasil analisis terhadap nilai r diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.6 Interval dan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2010

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikatnya. Koefisien ini menunjukkan besaran presentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model yang



mampu menjelaskan variasi variabel terikatnya. Jika ditemukan $R^2 = 0$ maka tidak ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Rumus koefisien determinasi menurut Sugiyono (2010:65) adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sebagian terhadap variabel terikat. Hasil Uji t ini pada output SPSS 11for Windows 7 dapat dilihat pada tabel *Coefficients^a*.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan hitung dengan t-tabel pada derajat signifikansi 0,05. Jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima (Wijaya,2013:128).

Pengaruh X_1 dan X_2 secara parsial (Uji t):

1) H_o : $\rho = 0$ artinya X_1 dan X_2 secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y.



2) $H_a : \rho \neq 0$ artinya X_1 dan X_2 secara parsial berpengaruh terhadap Y .

Kaidah pengambilan keputusan:

1) Jika $\text{Sig } t_{hitung} < \text{Sig } 0,05$ maka H_0 ditolak.

2) Jika $\text{Sig } t_{hitung} > \text{Sig } 0,05$ maka H_0 diterima.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen.

Hasil uji F pada output SPSS 11for Windows 7 dapat dilihat pada tabel ANOVA.

Untuk mengetahui variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan p -value pada kolom sig. Dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika p -value lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

1) $H_0 : \rho = 0$ artinya X_1 dan X_2 secara simultan tidak berpengaruh terhadap Y .

2) $H_a : \rho \neq 0$ artinya X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh terhadap Y .

Kaidah pengambilan keputusan :

a) Jika $\text{Sig } F_{hitung} < \text{Sig } 0,05$ maka H_0 ditolak.

b) Jika $\text{Sig } F_{hitung} > \text{Sig } 0,05$ maka H_0 diterima.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah

PT. Woonam Music, Mojokerto merupakan sebuah perusahaan multinasional dengan 100% investasi asing yang didirikan pada tahun 2010, subsidi dari Sang Woo Music Korea. Saat tahun 2012 perusahaan menghasilkan produk gitar akustik yang berkualitas tinggi. Keahlian orang Indonesia yang didominasi oleh teknologi mesin dari Korea yang canggih menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Perusahaan ini pemasarannya sudah meluas ke berbagai negara yaitu: Korea, Jepang, Cina, Malaysia, Thailand, Kanada, Amerika Serikat dan Eropa (Jerman, Inggris, Prancis, dan Belanda). Perjalanan dari waktu ke waktu perkembangan pengelolaan dan kondisinya sebagai berikut:

a. Tahun 2010-2012

PT Woonam Music mengakuisisi PT KYUNG DONG INDONESIA. Pada tahun 2012, perusahaan pindah yang berlokasi di Ngoro-Mojokerto yang sebelumnya ditempati oleh PT KYUNG DONG INDONESIA dan telah memiliki Surat izin Usaha Perdagangan.



b. Tahun 2013 – Sekarang

Hingga saat sekarang, perusahaan terus berkembang dan memperbaiki sistem – sistem yang kurang sempurna yang ada dalam perusahaan.

2. Visi dan Misi

Visi :

“To be the best guitar manufacturer in the world”

“Menjadi Perusahaan gitar terbaik di dunia”

Misi :

1. Mencapai kepuasan pelanggan pada kualitas, biaya, dan pengiriman yang memenuhi harapan pelanggan.

2. Berkomitmen untuk lebih baik setelah pelayananan penjualan

3. Menjalin hubungan yang lebih baik dengan stakeholder

3. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan PT Woonam Music baik pabrik maupun kantornya cukup strategis yaitu berlokasi di Ngoro kecamatan Ngoro Kabupaten Mojokerto. Lokasi PT. Woonam Music ini memenuhi syarat – syarat perusahaan seperti dibawah ini yaitu:

a. Bahan baku

Bahan baku yang digunakan adalah Kayu dan Veneer yang didapatkan dari Malang dan Probolinggo.



b. Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang tersedia cukup memadai karena daerah Ngoro merupakan salah satu daerah industri yang menjadi salah satu tujuan tenaga kerja dari berbagai daerah untuk bekerja di daerah Ngoro, sehingga dalam penyerapan daerah tenaga kerja perusahaan tersebut tidak terlalu mengalami kesulitan.

c. Sumber Listrik

Listrik perusahaan bisa didapatkan dengan mudah karena listrik sudah memasuki kawasan tersebut.

d. Transportasi

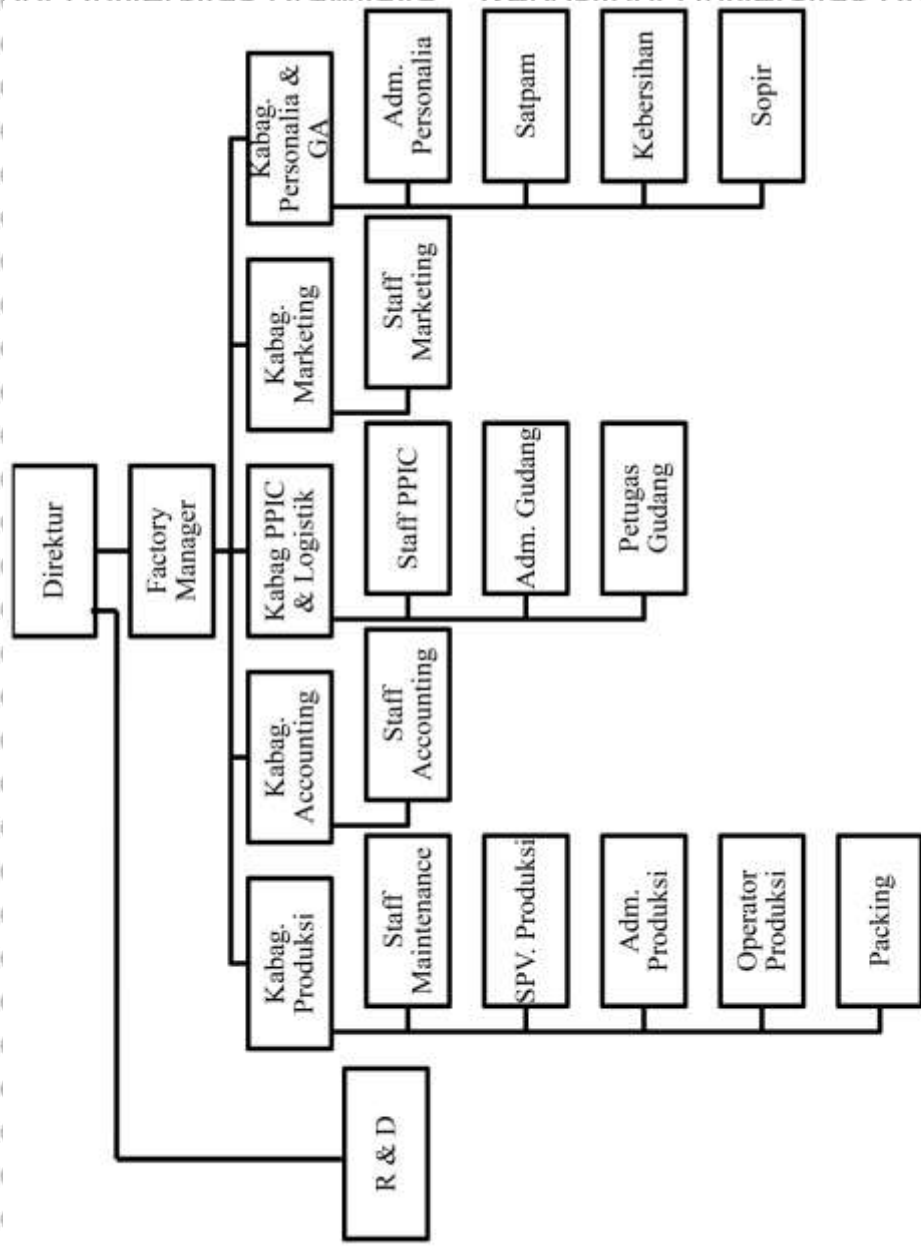
Lokasi perusahaan yang strategis dengan fasilitas jalan yang memadai sehingga perusahaan tidak mengalami kesulitan dalam pengangkutan bahan baku dan hasil produksi. Akses transportasi di Kabupaten Mojokerto cukup baik dapat mempermudah pengiriman produk kepada para konsumen.

e. Lingkungan

Potensi terjadinya bencana di daerah Ngoro yang cukup rendah, membuat daerah ini cukup baik untuk mendirikan suatu perusahaan.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsinya dibatasi. Adapun struktur organisasi PT. Woonam Music dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: PT. Woonam Music Mojokerto

Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi PT. Woonam Music Mojokerto



Job Description:

a. Direktur:

1) Memastikan seluruh proses kegiatan operasional berjalan dengan baik.

2) Merencanakan dan mengevaluasi aktivitas manajemen di perusahaan.

b. Factory Manager

1) Melakukan control seluruh aspek pembiayaan.

2) Monitoring proses *purchasing*.

3) Memonitor pencapaian target produksi.

c. Research and development

1) Membuat dan mengembangkan produk baru serta pendistribusian dokumen desain ke bagian terkait.

2) Melakukan koordinasi dengan bagian *marketing* dalam menyusun produk baru.

d. Kepala Bagian Produksi

1) Mengkoordinir dan mengawasi serta memberikan pengarahan kepada setiap seksi di bawahnya untuk menjamin terlaksananya kesinambungan dalam proses produksi.

2) Memonitor dan bertanggung jawab atas pelaksanaan rencana produksi agar dapat dicapai hasil produksi sesuai target, kuantitas dan kualitas sesuai yang telah ditetapkan.



3) Bertanggung jawab atas pengendalian bahan baku dan efisiensi penanggungan tenaga kerja, mesin dan peralatan.

4) Melakukan koordinasi dengan bagian terkait agar proses produksi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

e. Staff Maintenance

1) Melakukan kegiatan perawatan dan perbaikan sarana dan prasarana pabrik seperti mesin produksi.

2) Bertanggung jawab untuk menjaga kalayakan unit-unit mesin produksi.

f. Supervisor Produksi

1) Memimpin dan mengawasi proses pelaksanaan produksi agar sesuai dengan standar perusahaan.

2) Bertanggung jawab dalam pencapaian target produksi dan kualitas standar hasil produksi.

3) Merencanakan dan menyusun pola *controlling* kegiatan produksi.

g. Foreman Produksi

1) Membuat laporan hasil produksi harian

2) Mengontrol ketersediaan bahan baku dan bukti transfer barang jadi dari bagian produksi ke bagian logistik (Gudang).

h. Operator Produksi

1) Melaksanakan kegiatan proses produksi sesuai target yang telah ditetapkan.



2) Melakukan persiapan dan memastikan mesin dan peralatan kerja untuk kegiatan produksi.

i. Packing

1) Melakukan proses packing barang jadi.

2) Melaporkan hasil packing ke bagian administrasi produksi.

j. Kepala Bagian Accounting

1) Memeriksa, mengontrol dan melakukan kroscek atas semua laporan dari seluruh departemen terkait sebelum diolah menjadi laporan keuangan.

2) Memeriksa seluruh pekerjaan staff keuangan.

k. Staff Accounting

1) Bertanggung jawab dalam penyusunan buku besar.

2) Menyiapkan pembayaran ke supplier secara periodik.

l. Kepala Bagian PPIC (*Production Planning And Inventory Control*)

1) Merencanakan dan mengendalikan penyimpanan bahan secara cermat untuk memastikan proses produksi berjalan lancar.

2) Menghitung kebutuhan bahan secara detail.

m. Staff PPIC (*Production Planning And Inventory Control*)

1) Menghitung rencana produksi sesuai kapasitas

2) Memeriksa order pengiriman barang

n. Adminstrasi Gudang

1) Melakukan pencatatan stock bahan baku dan barang jadi secara tertib.



2) Menyimpan semua data dan dokumen administrasi gudang.

o. Petugas Gudang

1) Melakukan pengiriman bahan baku ke bagian produksi.

2) Menerima bahan baku dari supplier.

p. Kepala Bagian Marketing

1) Melakukan koordinasi dengan bagian terkait untuk mendukung kelancaran proses pemasaran.

2) Menyusun prosedur dan instruksi kerja untuk staff marketing sehingga membantu kelancaran proses kerja di bagian pemasaran.

3) Mengkoordinir dan mengawasi segala kegiatan penjualan.

q. Staff Marketing

1) Menyusun rencana penjualan

2) Mengikuti dan menganalisa perkembangan pasar

3) Mengusulkan program-program pemasaran

r. Kepala Bagian Personalia

Melakukan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan mengevaluasi secara berkala.

s. Administrasi personalia

1) Melakukan pembayaran gaji karyawan.

2) Mencatat administrasi kepersonaliaan.

B. Gambaran Umum Responden

Penelitian dilakukan pada karyawan PT Woonam Music Indonesia. Kuisioner yang disebarakan yaitu sebanyak 86 kuisioner. Dari data yang terhitung tersebut,



peneliti memetakan gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan. Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan disajikan pada tabel berikut:

1. Gambaran Umum Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan jenis kelamin

No	Gambaran Responden	Frekuensi	Presentase (%)
	Jenis Kelamin		
1	Laki – laki	52	60,5
2	Perempuan	34	39,5
	Jumlah	86	100

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa besarnya jumlah responden laki-laki adalah 52 responden yaitu 60,5% dari total keseluruhan responden. Jumlah responden perempuan adalah 34 responden yaitu 39,5% dari jumlah total keseluruhan responden. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan.

2. Gambaran Umum Responden berdasarkan Usia

Gambaran umum responden berdasarkan usia disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Umur

No	Gambaran Responden	Frekuensi	Presentase (%)
	Umur		
1	21-25 tahun	37	43
2	26-30 tahun	49	57
	Jumlah	86	100

Sumber : Data primer diolah, 2017



Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa besarnya jumlah responden berdasarkan usia 21-25 tahun adalah 37 responden yaitu 43%, usia 26-30 tahun adalah 49 responden yaitu 57%. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 26-30 tahun lebih banyak dengan presentase 57% dari pada responden yang berusia 21-25 tahun dimana dapat dikatakan bahwa responden berada pada usia produktif.

3. Gambaran Umum Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran umum responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Gambaran Responden Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA/ sederajat	57	66,3
2	D3	16	18,6
3	S1	13	15,1
Jumlah		86	100

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa besarnya jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir SMA/Sederajat 57 responden yaitu 66,3%, Diploma adalah 16 responden yaitu 18,6%, S1 adalah 13 responden yaitu 15,1% dari total keseluruhan. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir tingkat SMA/Sederajat lebih banyak dari responden lainnya dengan presentase 66,3%.

4. Gambaran Umum Responden berdasarkan Masa Kerja

Gambaran umum responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Gambaran Responden	Frekuensi	Presentase (%)
	Masa Kerja		
1	1-2 tahun	70	81,4
I	3-4 tahun	16	18,6
	Jumlah	86	100

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa besarnya jumlah responden berdasarkan masa kerja 1-2 tahun adalah 70 responden yaitu 81,4%, 3-4 tahun adalah 16 responden yaitu 18,6%. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja 1-2 tahun lebih banyak dari responden 3-4 tahun dengan presentase 81,4%.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan masing-masing item. Data yang telah dikumpulkan diolah, dan ditabulasikan kedalam bentuk tabel. Data tersebut kemudian di jelaskan secara deskriptif. Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel Kompensasi (X_1), variabel Pengembangan Karir (X_2), dan Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) secara keseluruhan yang diperoleh oleh jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam jumlah maupun dalam angka presentase. Agar variabel dapat terdeskripsikan maka hasil rata-rata skor dikelompokkan berdasarkan rentang sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- c. Jawaban Ragu-ragu (RR) diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2



e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Sehingga hasil rata-rata item tersebut diklarifikasikan dengan rentang skala yaitu, dari skor terendah sampai skor tertinggi adalah 1-5, dan jumlah kelas adalah sama yaitu 5. Menurut Supranto (2000:64) dalam Afrizal (2014:100) tabel perskoran skala *Likert*, dapat ditentukan besarnya kelas dengan rumus:

$$C = \frac{X_n - X_1}{K}$$

$$C = \frac{5 - 1}{5}$$

$$C = 0,8$$

Keterangan:

C = Perkiraan besarnya (Class Width, class size, class length)

K = Banyaknya kelas

X_n = Nilai observasi terbesar

X₁ = Nilai observasi terkecil

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka interval kelas yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.5 Interpretasi Jawaban Responden

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2.	>1,80 – 2,60	Rendah
3.	>2,60 – 3,40	Cukup/Sedang
4.	>3,40 – 4,20	Tinggi
5.	>4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Supranto (2000:64)



1. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X_1)

Dalam variabel Kompensasi (X_1) terdapat 5 item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab dan telah dinilai valid.

Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6. Distribusi frekuensi variabel Kompensasi (X_1)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
1	X1.1	8	9,30	52	60,47	22	25,58	2	2,33	1	2,33	3,7
I	X1.2	15	17,44	65	75,58	2	2,33	2	2,33	1	2,33	4,0
3	X1.3	16	18,60	35	40,70	32	37,21	0	0,00	3	3,49	3,7
4	X1.4	12	13,95	60	69,77	10	11,63	3	3,49	1	1,16	3,9
5	X1.5	27	31,40	44	51,16	11	12,79	3	3,49	1	1,16	4,1
Mean X_1											3,88	

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Keterangan :

$X_{1,1}$: Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan jabatan

$X_{1,2}$: Bonus yang diterima karyawan dari perusahaan sesuai dengan harapan karyawan.

$X_{1,3}$: Pemberian tunjangan sesuai dengan harapan karyawan.

$X_{1,4}$: Pemberian tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan.

$X_{1,5}$: Lingkungan kerja yang kondusif (baik) untuk kenyamanan karyawan.

Dari tabel diatas dapat diperoleh penjelasan mengenai distribusi frekuensi dari masing-masing item variabel Kompensasi (X_1) sebagai berikut:

pada item $X_{1,1}$ Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan jabatan, sebanyak 2 responden (2,33%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (2,33%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 22 responden (25,58%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 52 responden (60,47%) menyatakan setuju, sedangkan 8 responden (9,30%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,7. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas



responden menyatakan setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan jabatan.

Pada item $X_{1,2}$: Bonus yang diterima karyawan dari perusahaan sesuai dengan harapan karyawan sebanyak 2 responden (2,33%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (2,33%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden (2,33%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 65 responden (75,58%) menyatakan setuju, sedangkan 15 responden (17,44%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 4,0. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa bonus yang diterima karyawan dari perusahaan sesuai dengan harapan karyawan.

Pada item selanjutnya yaitu $X_{1,3}$: Pemberian tunjangan sesuai dengan harapan karyawan sebanyak 3 responden (3,49%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, sebanyak 32 responden (37,21%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 35 responden (40,70%) menyatakan setuju, sedangkan 16 responden (18,60%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,7. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pemberian tunjangan sesuai dengan harapan karyawan.

Pada item $X_{1,4}$: Pemberian tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan sebanyak 1 responden (1,16%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,49) yang menyatakan tidak setuju,



sebanyak 10 responden (11,63%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 60 responden (69,77%) menyatakan setuju, sedangkan 12 responden (13,95%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,9. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pemberian tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan.

Pada item $X_{1.5}$: Lingkungan kerja yang kondusif (baik) untuk kenyamanan karyawan sebanyak 1 responden (1,16%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,49) yang menyatakan tidak setuju, sebanyak 11 responden (12,79%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 44 responden (51,16%) menyatakan setuju, sedangkan 27 responden (31,40%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 4,1. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja yang kondusif (baik) untuk kenyamanan karyawan.

2. Distribusi Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Dalam variabel Pengembangan Karir (X_2) terdapat 9 item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab dan telah dinilai valid.

Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir (X₂)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	11	12,79	56	65,12	14	16,28	3	3,49	1	2,33	3,8
2	X2.2	21	24,42	26	30,23	32	37,21	6	6,98	1	1,16	3,7
3	X2.3	8	9,30	45	52,33	24	27,91	7	8,14	1	2,33	3,6
4	X2.4	20	23,36	44	51,16	18	20,93	3	3,49	1	1,16	3,9
5	X2.5	9	10,47	53	61,63	19	22,09	4	4,65	1	1,16	3,8
6	X2.6	25	29,07	48	55,81	8	9,30	5	5,81	0	0,00	4,1
7	X2.7	3	3,49	64	74,42	15	17,44	2	2,33	2	2,33	3,7
8	X2.8	5	5,81	24	27,91	48	55,81	7	8,14	2	2,33	3,3
9	X2.9	0	0,00	44	51,16	33	38,37	9	10,47	0	0,00	3,4
Mean X ₂											3,7	

Sumber : Data primer diolah, 2017

Keterangan:

X_{2.1} : Merencanakan pemilihan jalur karir yang tepat.

X_{2.2} : Menganalisis kemampuan dan minat pribadi karyawan.

X_{2.3} : Ketersediaan program konseling karir dari perusahaan.

X_{2.4} : Adanya informasi dari perusahaan tentang perencanaan karir.

X_{2.5} : Kesediaan karyawan senior memberikan masukan kepada karyawan junior.

X_{2.6} : Adanya penyelenggaraan pelatihan karyawan.

X_{2.7} : Adanya faktor peluang untuk mengikuti rotasi jabatan.

X_{2.8} : Adanya kesempatan untuk mengikuti program beasiswa.

X_{2.9} : Karyawan berkesempatan mengikuti pendidikan di luar pekerjaan.

Dari tabel diatas dapat diperoleh penjelasan mengenai distribusi frekuensi dari masing-masing item variabel Pengembangan Karir (X₂) sebagai berikut: pada item X_{2.1} : Merencanakan pemilihan jalur karir yang tepat, sebanyak 2 responden (2,33%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,49%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 responden (16,28%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 56 responden (65,12%) menyatakan setuju, sedangkan 11 responden (12,79%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,8. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas



responden menyatakan setuju bahwa merencanakan pemilihan jalur karir yang tepat.

Pada item X_{2.2}: Menganalisis kemampuan dan minat pribadi karyawan, sebanyak 1 responden (1,16%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 6 responden (6,98%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 32 responden (37,21%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 26 responden (30,23%) menyatakan setuju, sedangkan 21 responden (24,42%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,7. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu bahwa menganalisis kemampuan dan minat pribadi karyawan.

Pada item X_{2.3}: Ketersediaan program konseling karir dari perusahaan, sebanyak 2 responden (2,33%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 7 responden (8,14%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 24 responden (27,91%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 45 responden (52,33%) menyatakan setuju, sedangkan 8 responden (9,30%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,6. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa ketersediaan program konseling karir dari perusahaan.

Pada item X_{2.4}: Adanya informasi dari perusahaan tentang perencanaan karir, sebanyak 1 responden (1,16%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,49%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 18



responden (20,93%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 44 responden (51,16%) menyatakan setuju, sedangkan 20 responden (23,26%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,9. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa adanya informasi dari perusahaan tentang perencanaan karir.

Pada item X_{2.5}: Kesiediaan karyawan senior memberikan masukan kepada karyawan junior, sebanyak 1 responden (1,16%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden (4,65%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 19 responden (22,09%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 53 responden (61,63%) menyatakan setuju, sedangkan 9 responden (10,47%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,8. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa adanya kesiediaan karyawan senior memberikan masukan kepada karyawan junior.

Pada item X_{2.6}: Adanya penyelenggaraan pelatihan karyawan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 5 responden (5,81%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 responden (9,30%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 48 responden (55,81%) menyatakan setuju, sedangkan 25 responden (29,07%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 4,1. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa adanya penyelenggaraan pelatihan karyawan.



Pada item $X_{2,7}$: Adanya penyelenggaraan pelatihan karyawan, sebanyak 2 responden (2,33%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (2,33%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 15 responden (17,44%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 64 responden (74,42%) menyatakan setuju, sedangkan 3 responden (3,49%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,7. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa adanya faktor peluang untuk mengikuti rotasi jabatan.

Pada item $X_{2,8}$: Adanya kesempatan untuk mengikuti program beasiswa, sebanyak 2 responden (2,33%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 7 responden (8,14%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 48 responden (55,81%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 24 responden (27,91%) menyatakan setuju, sedangkan 5 responden (5,81%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,3. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu bahwa adanya kesempatan untuk mengikuti program beasiswa.

Pada item $X_{2,9}$: karyawan berkesempatan mengikuti pendidikan di luar pekerjaan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 9 responden (10,47%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 33 responden (38,37%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 44 responden (51,16%) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,4. Dari jawaban responden atas pernyataan



dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa adanya karyawan berkesempatan mengikuti pendidikan di luar pekerjaan.

3. Distribusi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Dalam variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) terdapat 14 item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab dan telah dinilai valid. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1.1	6	6.98	61	70.93	15	17.44	4	4.65	0	0	3.8
2	Y1.2	18	20.93	37	43.02	29	33.72	0	0	2	2.33	3.8
3	Y1.3	11	12.79	57	66.28	11	12.79	6	6.98	1	1.16	3.8
4	Y1.4	13	15.12	44	51.16	26	30.23	3	3.49	0	0	3.8
5	Y1.5	9	10.47	53	61.63	20	23.26	4	4.65	0	0	3.8
6	Y1.6	13	15.12	39	45.35	31	36.05	2	2.33	1	1.16	3.7
7	Y1.7	28	32.56	41	47.67	14	16.28	3	3.49	0	0	4.1
8	Y1.8	19	22.09	35	40.7	28	32.56	2	2.33	2	2.33	3.8
9	Y1.9	32	37.21	44	51.16	6	6.98	2	2.33	2	2.33	4.2
10	Y1.10	48	55.81	30	34.88	3	3.49	4	4.65	1	1.16	4.4
11	Y1.11	15	17.44	45	52.33	23	26.74	3	3.49	0	0	3.8
12	Y1.12	9	10.47	51	59.3	22	25.58	4	4.65	0	0	3.8
13	Y1.13	3	3.49	68	79.07	11	12.79	4	4.65	0	0	3.8
14	Y1.14	30	34.88	48	55.81	23	26.74	4	4.65	1	1.16	3.7
Mean Y											3.9	

Sumber data primer diolah, 2017



Keterangan:

- Y_{1.1} : Memberi pertolongan pada rekan kerja yang membutuhkannya.
 Y_{1.2} : Membantu rekan kerja yang baru untuk beradaptasi dilingkungan kerjanya.
 Y_{1.3} : Membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 Y_{1.4} : Mematuhi peraturan perusahaan walaupun tidak ada yang mengawasi.
 Y_{1.5} : Karyawan mempunyai kesadaran untuk berperilaku jujur baik pada rekan kerja dan pimpinan.
 Y_{1.6} : Apabila ada permasalahan dalam bekerja karyawan tidak membesar-besarkan masalah yang dihadapi.
 Y_{1.7} : Karyawan ikhlas dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing.
 Y_{1.8} : Saling bekerja sama dalam menghadapi permasalahan yang ada di perusahaan.
 Y_{1.9} : Saling menghargai dan menghormati pada karyawan lainnya.
 Y_{1.10} : Baik dan sopan santun terhadap karyawan lainnya dan pimpinan.
 Y_{1.11} : Saling mengingatkan antara karyawan apabila ada karyawan yang bertindak menyimpang dalam pekerjaannya.
 Y_{1.12} : Bekerja sama dalam menyelesaikan tugas untuk tujuan organisasi.
 Y_{1.13} : Karyawan bisa menjaga hubungan baik pada investor dan masyarakat demi menjaga nama baik perusahaan.
 Y_{1.14} : Bekerja sama antar karyawan dalam membangun strategi perusahaan untuk membangun perusahaan di masa yang akan datang.

Dari tabel diatas dapat diperoleh penjelasan mengenai distribusi frekuensi dari masing-masing item variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sebagai berikut: pada item Y_{1.1}: Memberi pertolongan pada rekan kerja yang membutuhkannya, tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden (4,65%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 15 responden (17,44%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 61 responden (70,93%) menyatakan setuju, sedangkan 6 responden (6,98%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,8. Dari jawaban responden atas pernyataan



dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju memberi pertolongan pada rekan kerja yang membutuhkannya.

Pada item $Y_{1,2}$: Membantu rekan kerja yang baru untuk beradaptasi di lingkungan kerjanya, sebanyak 2 responden (2,33%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 29 responden (33,72%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 37 responden (43,02%) menyatakan setuju, sedangkan 18 responden (10,93%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,8. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju membantu rekan kerja yang baru untuk beradaptasi di lingkungan kerjanya.

Pada item $Y_{1,3}$: Membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, 1 responden (1,16%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 6 responden (6,98%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 11 responden (12,79%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 57 responden (66,98%) menyatakan setuju, sedangkan 11 responden (12,79%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,8. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada item $Y_{1,4}$: Mematuhi peraturan perusahaan walaupun tidak ada yang mengawasi, tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju,



sebanyak 3 responden (3,49%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 26 responden (30,23%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 44 responden (51,16%) menyatakan setuju, sedangkan 13 responden (15,12%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,8. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa mematuhi peraturan perusahaan walaupun tidak ada yang mengawasi.

Pada item Y_{1.5}: Karyawan mempunyai kesadaran untuk berperilaku jujur baik pada rekan kerja dan pimpinan, tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden (4,65%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 20 responden (23,26%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 53 responden (61,63%) menyatakan setuju, sedangkan 9 responden (10,47%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,8.

Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan mempunyai kesadaran untuk berperilaku jujur baik pada rekan kerja dan pimpinan.

Pada item Y_{1.6}: Apabila ada permasalahan dalam bekerja karyawan tidak membesar-besarkan masalah yang dihadapi, 1 responden (1,16%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (2,23%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 31 responden (36,05%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 53 responden (45,35%) menyatakan setuju, sedangkan 13 responden (15,12%) menyatakan sangat setuju. Item ini



memiliki mean sebesar 3,7. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa apabila ada permasalahan dalam bekerja karyawan tidak membesar-besarkan masalah yang dihadapi.

Pada item Y_{1.7}: Karyawan ikhlas dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing, tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,49%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 responden (16,28%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 41 responden (47,67%) menyatakan setuju, sedangkan 28 responden (32,56%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 4,1. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju karyawan ikhlas dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing.

Pada item Y_{1.8}: Saling bekerja sama dalam menghadapi permasalahan yang ada di perusahaan, sebanyak 2 responden (2,33%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (2,33%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 28 responden (32,56%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 35 responden (40,70%) menyatakan setuju, sedangkan 19 responden (22,09%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,8. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju saling bekerja sama dalam menghadapi permasalahan yang ada di perusahaan.



Pada item Y_{1.9}: Saling menghargai dan menghormati pada karyawan lainnya, sebanyak 2 responden (2,33%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (2,33%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden (6,98%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 44 responden (51,16%) menyatakan setuju, sedangkan 32 responden (37,21%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 4,2. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju saling menghargai dan menghormati pada karyawan lainnya.

Pada item Y_{1.10}: Baik dan sopan santun terhadap karyawan lainnya dan pimpinan, 1 responden (1,16%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden (4,65%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,49%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 30 responden (34,88%) menyatakan setuju, sedangkan 48 responden (55,81%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 4,4. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju baik dan sopan santun terhadap karyawan lainnya dan pimpinan.

Pada item Y_{1.11}: Saling mengingatkan antara karyawan apabila ada karyawan yang bertindak menyimpang dalam pekerjaannya, tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (3,49%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 23 responden (26,74%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 45 responden (52,33%) menyatakan setuju,



sedangkan 15 responden (17,44%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,8. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju saling mengingatkan antara karyawan apabila ada karyawan yang bertindak menyimpang dari pekerjaannya.

Pada item Y_{1.2}: Bekerjasama dalam menyelesaikan tugas untuk tujuan organisasi, tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden (4,65%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 22 responden (25,58%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 51 responden (59,30%) menyatakan setuju, sedangkan 9 responden (10,47%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,8. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bekerjasama dalam menyelesaikan tugas untuk tujuan organisasi.

Pada item Y_{1.3}: Karyawan bisa menjaga hubungan baik pada investor dan masyarakat demi menjaga nama baik perusahaan, tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden (4,65%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 11 responden (12,79%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 68 responden (79,07%) menyatakan setuju, sedangkan 3 responden (3,49%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,8. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden



menyatakan setuju karyawan bisa menjaga hubungan baik pada investor dan masyarakat demi menjaga nama baik perusahaan.

Pada item Y_{11.4}: Bekerjasama antar karyawan dalam membangun strategi perusahaan untuk membangun perusahaan di masa yang akan datang, 1 responden (1,16%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden (4,65%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 23 responden (26,74%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 48 responden (55,81%) menyatakan setuju, sedangkan 10 responden (11,63%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki mean sebesar 3,7. Dari jawaban responden atas pernyataan dalam item tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bekerjasama antar karyawan dalam membangun strategi perusahaan untuk membangun perusahaan di masa yang akan datang.

D. Analisis Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memenuhi syarat sebuah analisis yang menggunakan metode regresi linier berganda. Penyajian asumsi klasik terbagi sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebut normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji kolmogorov-smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut:

Hipotesis yang digunakan:



H_0 : residual tersebut normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai sig. (p-value) > maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98802352
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.643
Asymp. Sig. (2-tailed)		.802

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Dari hasil perhitungan di atas didapat nilai sig. Sebesar 0.802 dapat dilihat pada Tabel 4.9 atau lebih besar dari 0.05. maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujinya adalah dengan membandingkan nilai *Tolerance* yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai *tolerance* < 0.1 maka terjadi multikolinieritas. Hal ini uji

Multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:



Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.976	1.025
	Pengembangan Karir	.976	1.025

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.9 Berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- 1) Toleransi untuk Kompensasi adalah 0,976
- 2) Toleransi untuk Pengembangan Karir adalah 0,976

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai toleransi >0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF ≥ 10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut ini pengujian masing-masing variabel bebas:

- 1) VIF untuk Kompensasi adalah 1,025
- 2) VIF untuk Pengembangan Karir adalah 1,025

Dari hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.



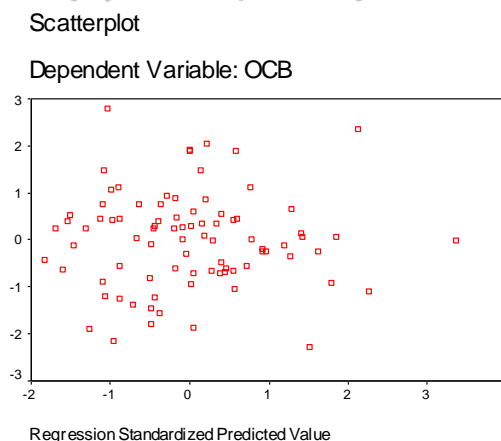
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji ini dilakukan dengan uji *scatterplot*. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.2



Sumber: Data primer diolah, 2017

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.



Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas (kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2)) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat menggunakan persamaan regresi. Model regresi seperti pada Tabel 4.11:

Tabel 4.11 Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	12.623	2.665		4.737	0.000
Kompensasi	1.198	0.186	0.536	6.440	0.000
Pengembangan Karir	0.551	0.118	0.389	4.679	0.000

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 12.623 + 1.198 X_1 + 0,551 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat sebesar 1,198 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (kompensasi). Jadi apabila kompensasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka



Organizational Citizenship Behavior akan meningkat sebesar 1,198 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

b) *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat sebesar 0,551 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (pengembangan karir).

Jadi apabila pengembangan karir mengalami peningkatan 1 satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat sebesar 0,551 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Dari poin interpretasi diatas, dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel bebas sama-sama mempengaruhi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*. Dapat disimpulkan apabila terjadi peningkatan terhadap variabel kompensasi dan pengembangan karir, *Organizational Citizenship Behavior* akan mengalami peningkatan yang maksimal.

3. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2) terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.12 Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.869	0.755	0.749

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.12. Diperoleh hasil *adjusted R²* (koefisien determinan) sebesar 0.749. bahwa 74,9% variabel *organizational citizenship behavior*



akan dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2).

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas (kompensasi, pengembangan karir) terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*), nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,869. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi dan pengembangan karir dengan *organizational citizenship behavior* termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada selang 0,8-1,0.

E. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan hasil penting pada penelitian ini. Setelah menerima data dan mengolah data, hasil dari penelitian diuji apakah sesuai atau tidak dengan hipotesis penelitian

1. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji f)

Uji f atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

**Tabel 4.13. Hasil Uji f**

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2950.054	1	1475.027	127.895	0.000
Residual	957.248	83	11.533		
Total	3907.302	85			

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas nilai F hitung sebesar 127,895 sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2; db residual = 83) adalah sebesar 3,11. karena F hitung $>$ F tabel yaitu $127,895 > 3.11$ atau nilai Sig. $(0,000) < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2)).

Dari perhitungan R^2 (koefisien determinasi) yang sudah dibahas sebelumnya, menghasilkan nilai sebesar 0,749. Menunjukkan bahwa 74,9% variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu: kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2). Maka variabel lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 25,1% terdapat pada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari uji t dapat diketahui pada Tabel 4.14 berikut ini:



Tabel 4. 14 Hasil Uji t

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	12.623	2.665		4.737	0.000
X ₁	1.198	0.186	0.536	6.440	0.000
X ₂	0.551	0.118	0.389	4.679	0.000

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh sebagai berikut.

- Uji t antara X₁ (Kompensasi) dengan Y (*Organizational Citizenship Behavior*) menunjukkan t hitung = 6,440. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 83) adalah sebesar 1,989. karena t hitung > t tabel yaitu $6,440 > 1,989$ atau $\text{Sig. } t (0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X₁ (kompensasi) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya kompensasi maka *Organizational Citizenship Behavior* akan mengalami peningkatan secara nyata.
- Uji t antara X₂ (Pengembangan Karir) dengan Y (*Organizational Citizenship Behavior*) menunjukkan t hitung = 4,679. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 43) adalah sebesar 1,989. Karena t hitung > t tabel yaitu $4,679 > 1,989$ atau $\text{Sig. } t (0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X₂ (pengembangan karir) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya pengembangan karir maka *Organizational Citizenship Behavior* akan mengalami peningkatan secara nyata.



Dari hasil keseluruhan penelitian disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah kompensasi karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

F. Pembahasan

1. Deskripsi Kompensasi, Pengembangan Karir, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT Woonam Music Indonesia

Kompensasi (X_1) secara keseluruhan memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 3,88 yang artinya Kompensasi pada PT Woonam Music Indonesia dikategorikan baik. Menurut persepsi responden kompensasi karyawan telah sesuai yang diharapkan responden. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item $X_{1,5}$ yaitu lingkungan kerja yang kondusif (baik) untuk kenyamanan karyawan, dengan skor 4,1. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item $X_{1,1}$ yaitu Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan jabatan karyawan dan item $X_{1,3}$ yaitu Pemberian tunjangan sesuai dengan harapan karyawan dengan skor 3,7.

Pengembangan Karir secara keseluruhan memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 3,7 yang artinya menggambarkan bahwa Pengembangan Karir pada PT Woonam Music Indonesia dikategorikan baik. Rata-rata distribusi jawaban responden tertinggi terletak pada item $X_{2,6}$ yaitu adanya



penyelenggaraan pelatihan karyawan dengan skor 4,1. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item $X_{2,8}$ yaitu adanya kesempatan untuk mengikuti program beasiswa dengan skor yang diraih 3,3.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) secara keseluruhan memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 3,9 yang artinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bisa dikatakan baik. Rata-rata distribusi jawaban responden tertinggi terletak pada item Y_{10} yaitu baik dan sopan santun terhadap karyawan lainnya dan pimpinan dengan skor 4,4. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item Y_6 yaitu apabila ada permasalahan dalam bekerja karyawan tidak membesarkan masalah yang dihadapi dengan skor 3,7 dan item Y_{14} yaitu bekerjasama antar karyawan dalam membangun strategi perusahaan untuk membangun perusahaan di masa yang akan datang dengan skor yang diraih 3,7.

Berdasarkan paparan deskripsi diatas, maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi, Pengembangan Karir dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT. Woonam Music Indonesia dikategorikan baik.

2. Pengaruh secara Simultan

Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Kompensasi (X_1) dan pengembangan Karir (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hasil tersebut didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan Kompensasi



(X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). dengan nilai F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 83) adalah sebesar 3.11, tingkat signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha ($0,000 < \alpha = 0,05$) dan $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($127,895 > 3,11$).

Hasil penelitian menunjukkan besarnya hubungan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat kuat karena pada selang 0,8-1,0 dengan nilai sebesar 0,869. Jadi variabel kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 86,9%. Jika pemberian kompensasi sesuai dengan harapan SDM dan pengembangan karir sesuai dengan keadaan SDM yang dimiliki maka akan berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* yang semakin baik.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seseorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif (Roobins dan Judge, 2008: 40). Dengan kontribusi setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya dan mengembangkan kemampuannya, tentu hal ini akan mendukung produktivitas kerja perusahaan di PT. Woonam Music.

Kompensasi dan pengembangan karir dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Alif



(2015) yang menyatakan adanya pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dan Angelina (2014) yang menyatakan adanya pengaruh yang positif antara kompensasi finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Pengaruh secara Parsial

a. Pengaruh Variabel Kompensasi (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Kompensasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hasil tersebut didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan Kompensasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan nilai koefisien (β) = 1,198, tingkat signifikansi lebih kecil dibanding nilai *Alpha* ($0,000 < 0,05$) dan t hitung $> t$ tabel ($6,440 > 1,989$). Jika pemberian kompensasi yang signifikan maka akan berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* yang semakin baik. Dengan adanya pemberian kompensasi yang signifikan, maka akan menimbulkan perasaan positif bagi seorang karyawan terhadap organisasinya. Perasaan positif tersebut akan mendorong sikap dan perilaku positif, misalnya aktif memberikan bantuan pada rekan-rekannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang merupakan cerminan dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dari hasil data yang diperoleh pada penelitian ini mendapatkan gambaran bahwa OCB memiliki keunggulan dari dimensi *Sportmanship*



(karyawan ikhlas dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing),

Courtesy (baik dan sopan santun terhadap karyawan lainnya dan pimpinan) dari 2 dimensi tersebut yang menunjukkan sikap positif

karyawan. Namun, ada juga kurangnya sikap karyawan dengan dimensi

ini yaitu *altruism* (membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan), *conscientiousness* (kesadaran untuk

berperilaku jujur baik pada rekan kerja dan pimpinan), dan *Civic Virtue*

(bekerja sama antar karyawan dalam membangun strategi perusahaan

untuk membangun perusahaan di masa yang akan datang) kurangnya

kesadaran diri karyawan untuk bisa berperilaku jujur, melebihi ketentuan

pekerjaan dalam bekerja dan bekerja sama dalam membangun strategi

perusahaan hal ini, menjadi perhatian yang cukup untuk kelangsungan

kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian juga menemukan bahwa terdapat indikator dengan

rata-rata (*mean*) tertinggi dalam variabel kompensasi yaitu indikator

kompensasi non finansial. Pada indikator Kompensasi non finansial

diperoleh item tertinggi yaitu item lingkungan kerjayang kondusif (baik)

untuk kenyamanan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi

lingkungan kerja pada perusahaan baik untuk karyawan dalam bekerja.

Namun ada juga kurangnya sikap karyawan pada item gaji yang diterima

karyawan dan pemberian tunjangan tidak sesuai dengan

harapan karyawan. Menyebabkan rasa enggan untuk membantu dan



kurangnya motivasi antar karyawan dan pimpinan untuk bekerja sama dalam membangun strategi perusahaan.

Dari penjelasan diatas, kompensasi yang diterima karyawan juga perlu mendapat perhatian yang cukup dari manajemen perusahaan khususnya kompensasi finansial (gaji dan tunjangan). Dari dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang sudah terbentuk kuat pada perusahaan ini antara lain bersumber dari *sportmanship*, dan *courtesy*. Karyawan memiliki perilaku ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing dan sopan santun terhadap karyawan serta pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan terlibat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) disebabkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif (baik). Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2008:121) menunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi dapat menimbulkan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar dengan kompensasi yang sesuai.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitrianasari (2014) yang menyatakan adanya pengaruh secara langsung antara Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.



b. Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Pengembangan Karir (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), dengan nilai koefisien (β) = 0,551 tingkat signifikansi lebih kecil dibanding nilai *Alpha* ($0,000 < 0,05$) dan t hitung $> t$ tabel ($4,679 > 1,989$). Jika pengembangan karir yang baik maka akan berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* yang semakin baik. Dengan adanya sistem pengembangan karir yang baik dapat memberikan motivasi dan semangat yang besar dalam bekerja, dan akan timbulnya perasaan positif bagi seorang karyawan terhadap organisasinya. Perasaan positif akan mendorong karyawan untuk memberikan bantuan kepada rekan-rekannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang merupakan cerminan dari *Organizational Citizenship Behavior*.

Dari hasil data yang diperoleh pada penelitian ini mendapatkan gambaran bahwa OCB memiliki keunggulan dari dimensi *Sportmanship* (ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan), dan *Courtesy* (baik dan sopan santun terhadap karyawan dan pimpinan), dari 2 dimensi tersebut yang menunjukkan sikap positif karyawan. Namun ada juga kurangnya sikap karyawan dengan dimensi ini yaitu *Altruism* (membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan), *Conscientiousness* (kesadaran untuk berperilaku jujur baik pada rekan kerja dan pimpinan), dan *Civic Virtue* (bekerja sama antar karyawan dalam membangun strategi



perusahaan untuk membangun perusahaan di masa yang akan datang kurangnya kesadaran diri karyawan untuk bisa berperilaku jujur dan melebihi ketentuan pekerjaan dalam bekerja dan bekerja sama antar karyawan dalam membangun strategi perusahaan. Hal ini, menjadi perhatian yang cukup untuk kelangsungan kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat indikator dengan rata-rata (*mean*) tertinggi dalam variabel pengembangan karir yaitu pada indikator perencanaan karir dan pengarahan karir. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada indikator perencanaan dan pengarahan karir yang menggambarkan kondisi responden yang bernilai positif dengan sikap karyawan.

Pada indikator perencanaan karir diperoleh pada item tertinggi yaitu merencanakan pemilihan jalur yang tepat. Temuan dilapangan menunjukkan bahwa perusahaan bisa merencanakan pemilihan jalur yang tepat sesuai bakat dan kemampuan pada bidang pekerjaan karyawan.

Item lainnya pada indikator pengarahan karir diperoleh pada item tertinggi yaitu adanya informasi dari perusahaan tentang perencanaan karir. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa perusahaan menyediakan informasi tentang alur perencanaan karir dan kesediaan pihak manajemen menjelaskan informasi tersebut kepada karyawan.

Namun ada juga kurangnya sikap karyawan pada indikator implementasi pengembangan karir diperoleh pada item terendah yaitu adanya kesempatan untuk mengikuti program beasiswa. Temuan di



lapangan menunjukkan bahwa masih banyaknya karyawan yang belum mengikuti program beasiswa untuk melanjutkan pendidikannya. Hal ini menyebabkan rasa enggan untuk membantu dan kurangnya motivasi untuk berkontribusi dalam kerja sama antar karyawan dan pimpinan.

Dari penjelasan diatas, pengembangan karir yang dilakukan karyawan perlu mendapat perhatian yang cukup dari manajemen perusahaan khususnya adanya kesempatan karyawan untuk mengikuti program beasiswa. Dari dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang sudah terbentuk kuat pada perusahaan ini antara lain bersumber pada *Sportmanship*, dan *Courtesy*. Karyawan memiliki perilaku ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing dan sopan santun terhadap karyawan serta pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan terlibat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) disebabkan adanya perusahaan melakukan perencanaan pemilihan jalur yang tepat pada karyawan dan perusahaan menyediakan informasi tentang perencanaan karir dan kesediaan pihak manajemen untuk menjelaskan tentang alur perencanaan karir. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2005:77) bahwa tujuan pengembangan karir adalah memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Naway (2014) yang menyatakan adanya pengaruh



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Deskripsi kompensasi, pengembangan karir dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kompensasi (X_1) secara keseluruhan memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 3,88 yang artinya kompensasi PT Woonam Music Indonesia

dikategorikan baik. Dengan rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item $X_{1.5}$ yaitu lingkungan kerja yang kondusif (baik) untuk

kenyamanan karyawan dengan skor 4,1. Pengembangan karir (X_2) secara keseluruhan memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 3,7 yang artinya

bahwa pengembangan karir pada PT Woonam Music Indonesia dikategorikan baik. Dengan rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak

pada $X_{2.6}$ yaitu adanya penyelenggaraan pelatihan karyawan dengan skor 4,1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) secara keseluruhan

memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 3,9 yang artinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bisa dikatakan baik. Dengan rata-rata

distribusi tertinggi terletak pada item Y_{10} yaitu baik dan sopan santun terhadap karyawan dan pimpinan.



2. Pengaruh signifikan kompensasi dan pengembangan karir karyawan secara Simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), dengan nilai

f tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 83) adalah sebesar 3.11.

Jadi nilai f hitung $>$ f tabel ($127,895 > 3,11$), tingkat signifikansi lebih kecil

dibanding dari nilai *Alpha* ($0,000 < 0,05$), dengan demikian hipotesis

pertama terbukti atau diterima.

3. Pengaruh signifikan kompensasi dan pengembangan karir karyawan secara Parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

- a. Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior (Y), dengan nilai koefisien beta = 1,198,

tingkat signifikansi lebih kecil dibanding dari nilai *Alpha* ($0,000 <$

$0,05$), dengan demikian hipotesis kedua terbukti atau diterima.

- b. Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behavior (Y), dengan nilai koefisien beta

= 0,551, tingkat signifikansi lebih kecil dibanding nilai *Alpha* ($0,000$

$< 0,05$), dengan demikian, hipotesis kedua terbukti atau diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan

beberapa saran sebagai berikut:



a) Bagi PT. Woonam Music Indonesia

a. Dari hasil penelitian menunjukkan gambaran keadaan kompensasi, pengembangan karir, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dikatakan baik. Namun perusahaan harus meningkatkan dalam beberapa hal yaitu peningkatan pemberian tunjangan agar karyawan merasa puas atas hasil pekerjaannya, perusahaan harus memberi peluang kepada karyawannya untuk ikut program beasiswa guna meningkatkan wawasan dan keahlian karyawan, dan perusahaan harus pandai mengontrol dan memotivasi karyawannya untuk bisa bekerja sama dalam membangun strategi perusahaan di masa yang akan datang.

b. Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perusahaan dikatakan baik. Akan tetapi terdapat beberapa item adanya perbedaan pendapat manajemen perusahaan dan karyawan. Dari masalah yang terdapat pada item tersebut, diharapkan manajemen perusahaan memberi perhatian yang cukup untuk meningkatkan perusahaan. Perusahaan harus memberi motivasi karyawannya untuk bersikap jujur dengan memberi gaji dan tunjangan yang sesuai dengan harapan karyawan. Agar karyawan termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja dan bisa bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan tujuan perusahaan.



c. Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Woonam Music dikatakan baik. Akan tetapi terdapat beberapa item adanya perbedaan pendapat manajemen perusahaan dan karyawan. Dari masalah yang terdapat pada item tersebut, diharapkan manajemen perusahaan memberi perhatian yang cukup untuk meningkatkan perusahaan. Kurangnya karyawan bersikap jujur dan melebihi ketentuan pekerjaan serta kurangnya karyawan untuk mengikuti program beasiswa guna meningkatkan wawasan dan keahliannya dalam bekerja sama dalam membangun strategi perusahaan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya meningkatkan program kegiatan pengembangan karir karyawan agar dalam bekerja bisa memberikan hasil yang optimal. Cara yang dapat mengatasi hal ini misalnya dengan menyediakan program beasiswa bagi karyawan yang berprestasi dan perbaikan sistem pengembangan karir yang dilaksanakan secara urut dan teratur.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan topik ini, dengan melakukan penelitian di tempat lain yang memiliki keragaman variasi tugas dan keragaman SDM yang lebih kompleks.

b. Mengganti atau menambahkan variabel lain yang bisa dikaitkan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).



DAFTAR PUSTAKA

Buku

Afrizal, Polindra Rizky. 2014. *Pengaruh Konflik kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT TASPEN (PERSRO) Cabang Malang)*. Malang: Tidak Diterbitkan

Ardana, I. Komang, Wayang Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Benardin, John H. dan Joyce E.A. Russel. 1993. *Human Resource Management*, Mc.Graw-Hill Companies., USA

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset

Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Jogjakarta: BPPE

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

_____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kusumo, Antonius Tri. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir dan keadilan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Mediasi Motivasi kerja Pada PT. Charoen Phokphand Indonesia*. Master Thesis. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Luthans, Fred. 1981. *Organizational Behavior third edition*. Tokyo: Mc.Graw-Hill International Book Company.

Mangkuprawira, Sjafri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Musyafi, Roihatul. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang*. Skripsi. Malang: Tidak Diterbitkan.



Nawawi, H. Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Putra, Fadhlillah Dali. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisaional(studi pada PT.Windika Utama Semarang)*. Semarang: Tidak Diterbitkan

Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.

_____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek, Edisi 1, Cetakan 1*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada

_____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press

Rivai, V dan Sagala, E J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jilid 2, Cetakan Ke-4*. Jakarta: Rajagrafindo Persada

Robbins, S.P., and Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas*. Jakarta: Salemba Empat

Sakaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Jilid 1, Edisi 4*

Santosa, Purbayu Budi dan Muliawan Hamdani. 2007. *Statistika Deskriptif dalam Bidang Ekonomi dan Niaga*. Jakarta: Penerbit Erlangga

Sinambela, Lijan Poltak. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Singarimbuan, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metodologi Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES

Sudarmanto, R Gunawan. 2013. *Statistik Terapan Berbasis Komputer*. Jilid 1. Jakarta: Mitra Wacana Media

Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

_____. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta



Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu

_____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bayumedia: Malang

Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Wahyuni, Dwi. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Astra Internasional, Tbk Daihatsu Malang)*. Malang: Tidak Diterbitkan

Jurnal

Adhiyana, Marita. 2010. *Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi: Efisiensi*. Vol.X, No.1, 1-10.

Akanbi, Paul Ayobami and Ajayi Crowther. 2014. *Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employees Performances*. Working Paper Services in Business Administration.

Alif, Abda. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG*: Jurnal MIX. Vol. 6, No. 2, 291-309

Angelina. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kpemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Hotel Alit's Beach Bali*. eJournal Manajemen Universitas Udayana, Vol.3, No.4, 1035-1049

Fitrianasari, Dini, U. Nimran dan H.N. Utami. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jurnal Profit, Vol. 7, No.1, 12-24

Juliani, Retno Djohar. 2009. *Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan*. Majalah Ilmiah Universitas Pandanaran, Vol.7, No.15



Kelana, Ludy. 2000. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Sinergi, Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol 11, No. 1, Hal.59-75.

Lestari, Puji. 2015. *Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT.Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan*: eJournal Psikologi.Vol.4, No.2,131-143

Naway, Fory Armin. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir, Persepsi tentang Keadilan Organnisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*: Jurnal Manajemen. Vol. XVIII, No. 03, 407-205

Negara, Ni Made Candra Megita Atma. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014*: Vol 4, No. 1

Purba, Debora Eflina dan Ali Nina Liche Seniati. 2004. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*: Makara. Sosial Humaniora. Vol. 8, No. 3, 105-111

Soegandhi, Vannecia Marchelle, dkk. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim*: Agora. Vol. 1, No. 1



Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian



PT. Woonam Music
Jl. Raya Ngoro No.334, Ngoro, Mojokerto,
East Java, Indonesia
Tel : +62 (0321) 681 5511
Fax: +62 (0321) 681 5218
Email : woonam@woonammusic.com

Nomor : 63/HRGA/WM/XI/2017
Lampiran :
Perihal : Riset/survey

Kepada Yth. :
Bapak/Ibu Dekan FIA
Universitas Brawijaya
Jl. MT Haryono 163 Malang
Di Tempat

Dengan hormat,

Mempchatikan surat ijin Riset/Survey dari Dekan FIA Universitas Brawijaya Malang nomor surat 2822/UN10.F03.12.11/DN/2017 tertanggal 28 Februari 2017 tentang permohonan ijin untuk Riset/Survey selama kurang lebih 2 (dua) bulan untuk mahasiswa dari Universitas Brawijaya Malang, Fakultas Ilmu Administrasi dengan data sebagai berikut :

Nama : Erika Nindya Octaviani
NIM : 135030201111092
Program studi : Administrasi Bisnis
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

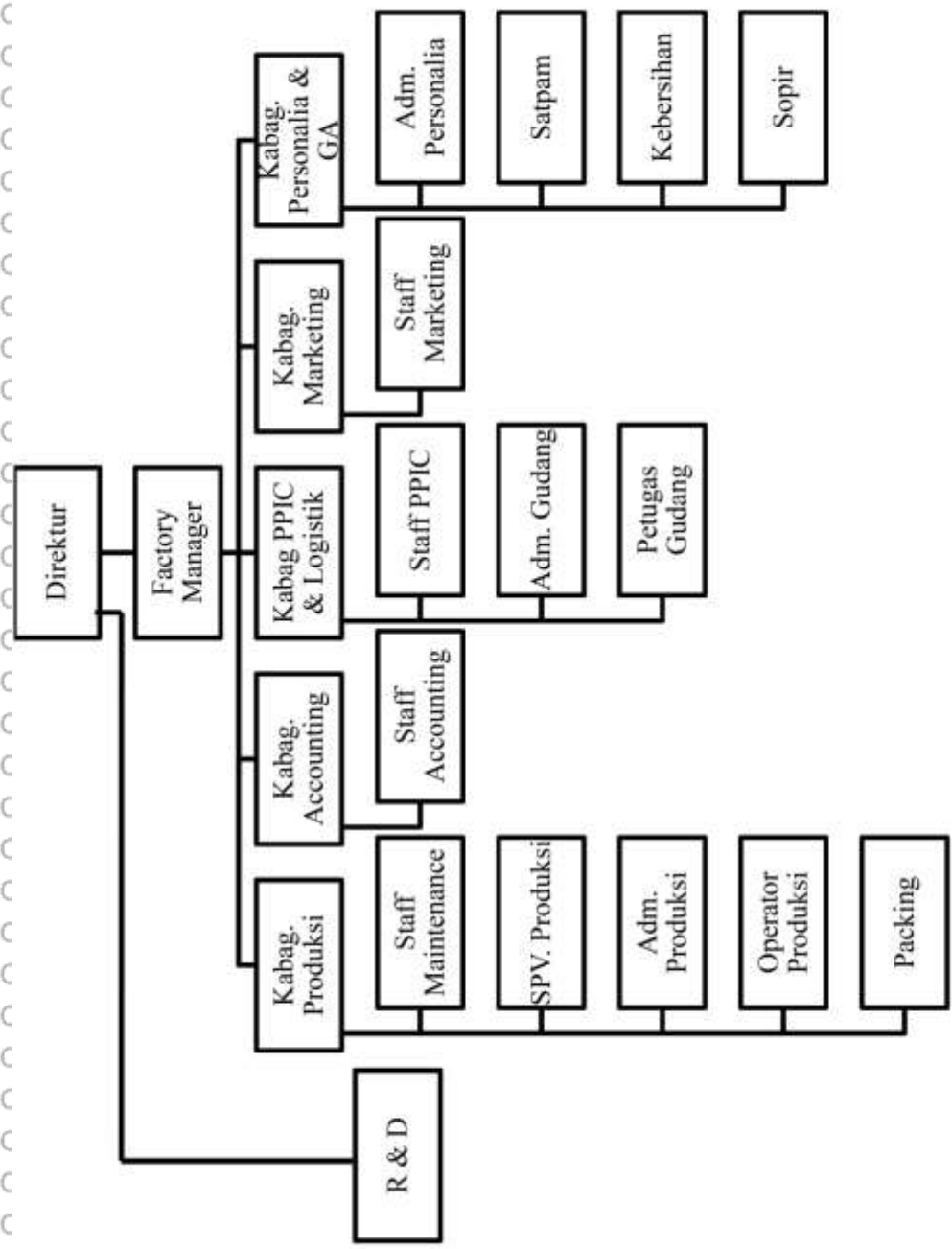
Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut di atas telah melakukan Riset/Survey di perusahaan PT Woonam Music selama kurang lebih 2 (dua) bulan

Demikian surat ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Mojokerto, 15 November 2017

Signature and stamp of Widiantoro, HRGA Manager at PT. WOONAM MUSIC

Lampiran 2 Struktur Organisasi PT Woonam Music



Sumber: PT. Woonam Music Mojokerto



Lampiran 3 Lembar Kuisisioner

Dengan Hormat,

Saya Erika Nindya Octaviani, mahasiswi S1 Jurusan Ilmu Administarsi Bisnis, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Konsentrasi Mnajaemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ilmu Administrasi. Saat ini saya sedang melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Studi pada karyawan PT Woonam Music Indonesia, Mojokerto**”

Pada kesempatan ini saya mohon waktu dan ketersediaannya untuk mengisi kuisisioner guna sebagai pelengkap persyaratan penelitian di jenjang S1. Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan saudara/i untuk memberikan jawaban yang sesungguhnya. Kuisisioner ini ditujukan kepada karyawan PT Woonam Music. Saya akan menjamin kerahasiaan data yang saudara/i berikan, karena jawaban tersebut hannya sebagai bahan penelitian dan tidak untuk dipublikasikan.

Atas kerjasamanya dan segala bantuan saudara/i dlaam mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Malang, 15 Juni 2017

Peneliti

Erika Nindya Octaviani

135030201111092



Lampiran 4 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas

Correlations

		TX1
X1.1	Pearson Correlation	.426**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
X1.2	Pearson Correlation	.380**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
X1.3	Pearson Correlation	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
X1.4	Pearson Correlation	.435**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
X1.5	Pearson Correlation	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86

** Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

		TX2
X2.1	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
X2.2	Pearson Correlation	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
X2.3	Pearson Correlation	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
X2.4	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
X2.5	Pearson Correlation	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
X2.6	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
X2.7	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
X2.8	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
X2.9	Pearson Correlation	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86

** Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

		TY
Y1	Pearson Correlation	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
Y2	Pearson Correlation	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
Y3	Pearson Correlation	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
Y4	Pearson Correlation	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
Y5	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
Y6	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
Y7	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86

** Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

		TY
Y8	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
Y9	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
Y10	Pearson Correlation	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
Y11	Pearson Correlation	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
Y12	Pearson Correlation	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
Y13	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
Y14	Pearson Correlation	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86

** Correlation is significant at the 0.01 level



Lampiran 5 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliability

Reliability Coefficients X1

N of Cases = 86.0

Alpha = .8328

Reliability Coefficients X2

N of Cases = 86.0

Alpha = .8473

Reliability Coefficients Y

N of Cases = 86.0

Alpha = .8833

N of Items = 5

N of Items = 9

N of Items = 14



Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Pengembangan Karir	OCB
N		86	86	86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.47	33.28	54.28
	Std. Deviation	3.032	4.794	6.780
Most Extreme Differences	Absolute	.241	.209	.239
	Positive	.155	.139	.197
	Negative	-.241	-.209	-.239
Kolmogorov-Smirnov Z		.617	.594	.723
Asymp. Sig. (2-tailed)		.841	.873	.673

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

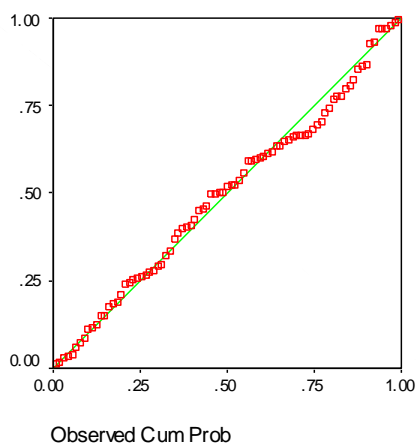
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98802352
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.643
Asymp. Sig. (2-tailed)		.802

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standard

Dependent Variable: OCB





Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.671 ^a

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi
- b. Dependent Variable: OCB

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.976	1.025
	Pengembangan Karir	.976	1.025

- a. Dependent Variable: OCB

Uji Heteroskedastisitas

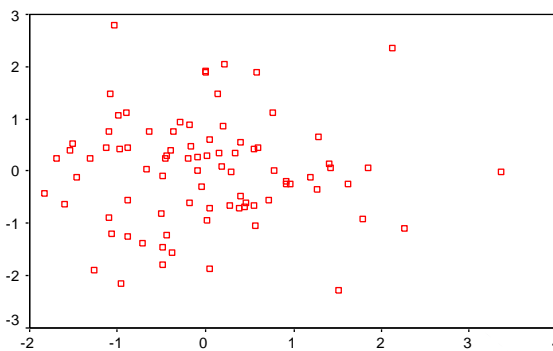
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.741	.070		10.624	.000
	Kompensasi	.0045	.004	.136	1.229	.223
	Pengembangan Karir	.0003	.003	.015	.137	.891

- a. Dependent Variable: ABSRESID

Scatterplot

Dependent Variable: OCB



Regression Standardized Predicted Value



Lampiran 7 Hasil Regresi Linier Berganda

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.749	3.396

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2950.054	2	1475.027	127.895	.000 ^a
	Residual	957.248	83	11.533		
	Total	3907.302	85			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi

b. Dependent Variable: OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	12.623	2.665		4.737	.000	
	Kompensasi	1.198	.186	.536	6.440	.000	.831
	Pengembangan Karir	.551	.118	.389	4.679	.000	.795

a. Dependent Variable: OCB



Lanjutan Lampiran 8. Tabel Uji F DAN Tabel Uji t

Tabel T
Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954



Lampiran 9 Tabulasi Data Responden

No.	KOMPENSASI						PENGEMBANGAN KARIR									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TX1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TX1
1	2	1	3	2	2	11	3	3	1	2	2	2	3	3	2	22
2	4	4	3	3	4	18	2	3	4	4	3	4	3	3	4	30
3	4	4	3	4	4	19	3	4	3	3	4	3	4	2	4	30
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
5	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	5	4	4	3	3	37
6	3	4	5	4	4	20	4	5	4	5	3	4	4	4	3	36
7	4	5	4	5	4	22	3	4	3	5	4	4	4	4	4	35
8	3	4	4	5	4	20	4	5	4	5	4	4	4	3	3	36
9	3	4	4	4	5	20	4	5	3	4	4	4	4	4	3	35
10	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	2	2	1	1	2	13
11	5	4	5	4	4	22	4	5	3	4	5	4	4	4	4	37
12	4	4	5	4	4	21	4	5	4	3	4	4	4	4	4	36
13	3	4	3	4	4	18	3	2	3	4	4	4	4	4	3	31
14	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
15	3	4	5	4	4	20	5	4	4	5	4	4	4	3	3	36
16	2	1	1	2	1	7	1	1	1	2	1	2	1	1	2	12
17	4	4	4	3	4	19	3	3	3	4	5	4	4	3	3	32
18	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	3	2	3	3	27
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
20	3	4	4	4	4	19	3	2	1	3	4	2	3	3	3	25
21	4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	4	5	4	3	3	37
22	5	5	4	4	5	23	4	5	3	4	5	4	3	3	3	34
23	3	5	4	4	5	21	4	3	1	4	3	4	4	4	3	31
24	5	4	4	5	4	22	4	5	3	4	4	4	4	4	4	36
25	3	4	4	5	5	21	4	3	1	4	4	3	4	3	3	30
26	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	2	3	4	4	4	34
27	3	5	4	5	4	21	4	3	1	4	3	4	4	4	4	32
28	1	1	1	2	2	8	2	2	1	2	2	2	2	2	3	19
29	4	5	4	4	5	22	4	3	4	4	4	4	3	4	3	33



30	4	3	4	4	3	18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
31	4	4	4	5	4	21	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
32	4	4	3	4	4	19	3	4	4	3	4	3	4	3	4	32
33	3	4	3	3	4	17	4	3	4	5	5	4	4	5	4	38
34	4	4	3	4	5	20	4	4	5	4	4	5	4	3	4	37
35	4	4	3	4	5	20	4	5	3	4	5	4	4	5	4	38
36	4	4	3	4	3	18	5	3	4	4	3	4	5	4	4	36
37	3	5	4	4	4	20	4	3	4	4	4	5	4	3	4	35
38	4	4	3	4	4	19	4	5	4	5	4	4	4	5	3	38
39	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	5	4	3	4	37
40	4	5	4	4	5	22	4	4	4	5	4	4	4	3	4	36
41	4	5	4	4	5	22	4	4	4	5	4	5	4	3	4	37
42	4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	3	3	4	3	4	32
43	4	4	4	3	4	19	4	3	4	5	4	4	4	3	4	35
44	3	4	3	4	5	19	4	3	5	3	4	4	4	3	3	33
45	4	4	4	5	5	22	4	3	4	3	4	5	4	3	4	34
46	3	4	3	4	5	19	3	3	4	5	4	5	5	3	4	36
47	4	4	4	3	5	20	4	3	4	3	4	5	4	3	2	32
48	4	4	3	4	5	20	4	3	2	4	3	4	4	3	2	29
49	4	5	3	4	3	19	5	4	3	4	5	4	4	2	2	33
50	4	4	4	5	5	22	3	2	3	4	3	5	4	2	2	28
51	4	4	4	4	3	19	4	5	3	4	3	4	4	2	3	32
52	3	4	3	4	5	19	4	3	4	5	3	5	5	3	4	36
53	5	4	5	4	5	23	4	3	4	3	4	4	4	2	2	30
54	4	4	3	4	4	19	2	2	3	3	3	4	3	2	2	24
55	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	4	4	3	3	36
56	4	5	4	4	5	22	5	4	4	5	4	5	4	4	4	39
57	4	4	3	4	4	19	4	3	5	5	4	5	4	4	4	38
58	4	4	3	3	4	18	3	3	4	4	4	4	4	3	4	33
59	4	4	4	3	4	19	4	3	4	3	4	4	4	3	3	32
60	4	5	4	3	4	20	3	4	3	4	4	5	4	3	3	33
61	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	3	4	4	3	3	33
62	3	4	3	4	3	17	3	4	5	3	4	5	4	3	4	35
63	4	4	3	4	3	18	4	5	3	4	4	5	3	4	3	35



64	3	4	3	4	5	19	4	3	3	4	4	5	3	3	4	33
65	4	4	5	3	4	20	4	5	4	4	4	4	4	3	3	35
66	3	4	3	4	3	17	4	5	3	4	4	4	4	3	3	34
67	3	4	3	4	4	18	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
68	4	4	5	4	4	21	4	3	4	4	3	5	4	3	4	34
69	4	4	3	4	5	20	3	4	4	4	4	5	4	3	4	35
70	3	4	3	5	4	19	3	5	4	4	4	3	3	3	4	33
71	4	4	3	4	5	20	4	3	4	3	4	5	4	3	4	34
72	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	4	3	4	3	35
73	3	4	3	4	3	17	4	3	3	4	3	4	4	3	3	31
74	5	4	5	4	5	23	4	5	4	4	3	4	4	3	4	35
75	5	4	4	5	4	22	4	3	4	4	4	5	4	3	3	34
76	4	4	4	4	4	20	5	4	3	4	3	4	4	5	4	36
77	4	4	5	4	4	21	4	3	5	5	4	5	4	5	3	38
78	4	4	5	4	4	21	5	4	3	5	4	4	4	4	3	36
79	5	4	5	4	4	22	4	4	3	4	5	4	4	3	4	35
80	4	4	4	4	4	20	5	4	3	4	4	4	3	4	4	35
81	3	4	3	4	5	19	4	4	5	4	5	5	4	4	4	39
82	4	4	5	4	3	20	4	5	4	3	4	4	3	4	3	34
83	4	5	5	4	5	23	4	5	4	5	4	5	3	4	4	38
84	4	4	3	4	5	20	4	3	4	3	4	5	4	3	4	34
85	4	4	5	4	4	21	5	3	4	3	4	5	4	3	4	35
86	4	4	3	4	4	19	4	5	4	4	3	4	4	3	4	35

	ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR														
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	TY
1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	33
2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	51
3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	51
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	58
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	59
6	4	5	3	4	5	3	4	3	5	5	3	4	4	4	56
7	4	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	55
8	4	3	4	3	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	54
9	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	3	4	4	53
10	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	23



52	3	4	2	3	4	3	5	3	5	5	4	4	3	3	51
53	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	58
54	4	3	2	4	3	4	5	3	4	5	5	3	4	4	53
55	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	56
56	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	58
57	4	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	56
58	4	3	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	56
59	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	3	55
60	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	57
61	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	3	58
62	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	56
63	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	57
64	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	54
65	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	51
66	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	56
67	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	53
68	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	55
69	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	57
70	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	55
71	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	57
72	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	57
73	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	54
74	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	56
75	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	55
76	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	58
77	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	59
78	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	54
79	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	57
80	4	5	4	4	3	3	5	4	5	5	3	4	4	4	57
81	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	57
82	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	57
83	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5	60
84	4	3	4	5	4	3	5	3	5	4	3	3	4	4	54
85	5	4	5	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	55
86	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	51

Lanjutan Lampiran 9. Tabulasi Data Responden

Pertanyaan	SEBARAN SKOR															TOTAL		MEAN
	5			4			3			2			1			f	%	
	f	%		f	%		f	%		f	%		f	%				
X1.1	8	9.30	60.47	22	25.56	2	2.33	2	2.33	2	2.33	2	2.33	2	2.33	86	100	3.7
X1.2	15	17.44	75.58	65	2.33	2	2.33	2	2.33	2	2.33	2	2.33	2	2.33	86	100	4.0
X1.3	16	18.60	40.70	35	37.21	0	0.00	3	3.49	3	3.49	1	1.16	1	1.16	86	100	3.7
X1.4	12	13.95	69.77	60	11.63	3	3.49	3	3.49	1	1.16	1	1.16	1	1.16	86	100	3.9
X1.5	27	31.40	51.16	44	12.79	3	3.49	3	3.49	2	2.33	2	2.33	2	2.33	86	100	4.1
X2.1	11	12.79	65.12	56	16.28	3	3.49	3	3.49	2	2.33	2	2.33	2	2.33	86	100	3.8
X2.2	21	24.42	30.23	28	37.21	6	6.98	1	1.16	1	1.16	2	2.33	2	2.33	86	100	3.7
X2.3	8	9.30	52.33	45	27.91	7	8.14	2	2.33	2	2.33	2	2.33	2	2.33	86	100	3.6
X2.4	20	23.26	51.16	44	20.93	3	3.49	1	1.16	1	1.16	1	1.16	1	1.16	86	100	3.9
X2.5	9	10.47	61.63	53	22.09	4	4.65	1	1.16	1	1.16	1	1.16	1	1.16	86	100	3.8
X2.6	25	29.07	55.81	48	9.30	5	5.81	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	86	100	4.1
X2.7	3	3.49	74.42	64	17.44	2	2.33	2	2.33	2	2.33	2	2.33	2	2.33	86	100	3.7
X2.8	5	5.81	27.91	48	55.81	7	8.14	2	2.33	2	2.33	2	2.33	2	2.33	86	100	3.3
X2.9	0	0.00	51.16	44	38.37	9	10.47	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	86	100	3.4
Y1	6	6.98	70.93	61	17.44	4	4.65	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	86	100	3.8
Y2	18	20.93	43.02	37	33.72	0	0.00	2	2.33	2	2.33	2	2.33	2	2.33	86	100	3.8
Y3	11	12.79	66.28	57	12.79	6	6.98	1	1.16	1	1.16	1	1.16	1	1.16	86	100	3.8
Y4	13	15.12	51.16	44	30.23	3	3.49	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	86	100	3.8
Y5	9	10.47	61.63	53	23.26	4	4.65	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	86	100	3.8
Y6	13	15.12	45.35	39	36.05	2	2.33	1	1.16	1	1.16	1	1.16	1	1.16	86	100	3.7
Y7	28	32.56	47.67	41	16.28	3	3.49	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	86	100	4.1
Y8	19	22.09	40.70	35	32.56	2	2.33	2	2.33	2	2.33	2	2.33	2	2.33	86	100	3.8
Y9	32	37.21	51.16	44	6.98	2	2.33	2	2.33	2	2.33	2	2.33	2	2.33	86	100	4.2
Y10	48	55.81	34.88	30	3.49	4	4.65	1	1.16	1	1.16	1	1.16	1	1.16	86	100	4.4
Y11	15	17.44	52.33	45	26.74	3	3.49	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	86	100	3.8
Y12	9	10.47	59.30	51	25.58	4	4.65	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	86	100	3.8
Y13	3	3.49	79.07	68	12.79	4	4.65	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	86	100	3.8
Y14	10	11.63	55.81	48	26.74	4	4.65	1	1.16	1	1.16	1	1.16	1	1.16	86	100	3.7

