



**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN  
LOYALITAS KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN  
PT. ASDP (ANGKUTAN, SUNGAI, DANAU,  
PENYEBRANGAN) INDONESIA PERSERO  
KETAPANG BANYUWANGI**

*THE EFFECT OF COMPENSATION, JOB SATISFACTION AND WORK LOYALTY  
TOWARD ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON EMPLOYEE PT.  
ASDP (ANGKUTAN, SUNGAI, DANAU, PENYEBARANG) INDONESIA PERSERO  
KETAPANG BANYUWANGI*

**SKRIPSI**

Oleh:

Ratih Winda Maha Saktiari  
160810201042

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2020**



**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN  
LOYALITAS KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN  
PT. ASDP (ANGKUTAN, SUNGAI, DANAU,  
PENYEBRANGAN) INDONESIA PERSERO  
KETAPANG BANYUWANGI**

*THE EFFECT OF COMPENSATION, JOB SATISFACTION AND WORK  
LOYALTY TOWARD ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON  
EMPLOYEE PT. ASDP (ANGKUTAN, SUNGAI, DANAU, PENYEBRANG)  
INDONESIA PERSERO KETAPANG BANYUWANGI*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Ratih Winda Maha Saktiari

160810201042

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2020**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Ratih Winda Maha Saktiari  
NIM : 160810201042  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sembarinya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Yang menyatakan,

Ratih Winda Maha Saktiari  
NIM : 160810201042

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi :Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi

Nama Mahasiswa : Ratih Winda Maha Saktiari

NIM : 160810201042

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 8 Desember 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., QIA.  
NIP. 1975016 200003 2 001

Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M.  
NIP. 19691007 199802 1 008

Menyetujui,  
Koordinator Program Studi S1-Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.  
NIP. 19690120 199303 1 002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS  
KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
(OCB) PADA KARYAWAN PT. ASDP (ANGKUTAN, SUNGAI, DANAU,  
PENYEBRANGAN) INDONESIA PERSERO KETAPANG BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : RATHI WINDA MAHA SAKTIARI**

**NIM : 160810201042**

**Jurusan : Manajemen**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

**15 Januari 2020**

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

**Ketua : Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si. : (.....)  
NIP. 19741212 200012 2 001**

**Sekretaris : Drs. Moch. Syaharudin, M.M. : (.....)  
NIP. 19550919 198503 1 003**

**Anggota : Chairul Saleh, S.E., M.Si. : (.....)  
NIP. 19690306 199903 1 001**



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

**Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.  
NIP. 19710727 199512 1 001**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan skripsi ini.
2. Kedua orang tua dan keluargaku tercinta yang memberi cinta tanpa batas dan selalu sabar dalam memberikan dukungan, serta doa yang tidak pernah putus.
3. Teman-teman terbaikku yang selalu menemani perjalanan hidupku, terimakasih atas semangat, motivasi dan doanya dalam menyelesaikan Skripsi ini
4. Almamater yang selalu aku banggakan Universitas Jember.

**MOTTO**

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.

**(QS. Al-Insuirah:6-8)**

Motivasi berasal dari dalam kesuksesan muncul bersama tindakan

**(Stephen Almeida)**

*What we think, we become*

Kita adalah apa yang kita pikirkan

**(Buddha)**

*Love all, trust a few, do wrong to none*

Cintai semua, percayai beberapa, jangan lukai siapapun

**(William Shakespeare)**

To live is to suffer, to survive is to find some meaning in the suffering

Hidup adalah untuk menderita, bertahan hidup adalah menemukan makna dalam penderitaannya

**(Fiedrich Nietzsche)**

## RINGKASAN

**Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi**; Ratih Winda Maha Saktiari; 160810201042; 2019; 112 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam perusahaan, hal ini dikarenakan di dalamnya terdapat manusia yang berperan sebagai sumber daya yang paling penting dibandingkan dengan sumber daya lain seperti uang ataupun mesin. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat mewujudkan kemajuan atau keberhasilan perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang optimal mendorong terbentuknya sumber daya manusia yang unggul dan siap untuk berkolaborasi dengan sumber daya yang lainnya dalam perusahaan sehingga kinerja perusahaan semakin meningkat.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan IBM SPSS 24 untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi berjumlah 113 orang dan jumlah sampel yang digunakan 66 karyawan. Data primer dari wawancara dan hasil kuesioner kepada 66 karyawan menggunakan teknik purposive sampling, sedangkan data sekunder didapatkan dari jurnal. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 6,559 + 0,389 X_1 + 0,380 X_2 + 0,353 X_3 + e$ . Hasil uji t menunjukkan t hitung pada variabel kompensasi sebesar 2,172 dengan nilai signifikansi  $0,034 < 0,05$  yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi. Hasil uji t menunjukkan t hitung pada variabel kepuasan kerja sebesar 2,089 dengan nilai signifikansi  $0,041 < 0,05$  yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan t hitung pada variabel loyalitas kerja sebesar 2,285 dengan nilai signifikansi  $0,026 < 0,05$  yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan loyalitas kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang.

**SUMMARY**

***The Effect of Compensation, Job Satisfaction and Work Loyalty Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employees PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyeberangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi; Ratih Winda Maha Saktiari; 160810201042; 2019; 112 pages; Management Programs Faculty of Economics and Business University of Jember.***

*Human resource management (HRM) plays an important role in the company, this is because in it there are people who act as the most important resources compared to other resources such as money or machines. Human resources (HR) is one of the most important factors that must be considered by the company to be able to realize the progress or success of the company. Improving the quality of optimal human resources encourages the formation of superior human resources and ready to collaborate with other resources in the company so that the company's performance is increasing.*

*This research was conducted to determine and analyze the effect of compensation, job satisfaction and job loyalty to the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyeberangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using IBM SPSS 24 to determine the partial effect between compensation variables, job satisfaction, and job loyalty to Organizational Citizenship Behavior (OCB). The population in this study all employees of PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyeberangan) Indonesia Persero Banyuwangi Ketapang numbered 113 people and the number of samples used by 66 employees. Primary data from interviews and questionnaire results to 66 employees using purposive sampling techniques, while secondary data obtained from journals. The results of this study indicate that compensation, job satisfaction and job loyalty have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyeberangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi.*

*Based on research results obtained from the multiple linear regression equation  $Y = 6.559 + 0.389 X_1 + 0.380 X_2 + 0.353 X_3 + e$ . T test results show that t count on the compensation variable is 2,172 with a significance value of  $0.034 < 0.05$ , which means there is a positive and significant effect of compensation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Employees of PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyeberangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi. T test results showed t count on the variable job satisfaction by 2.089 with a significance value of  $0.041 < 0.05$ , which means that there is a positive and significant influence of job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Employees of PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyeberangan) Indonesia Persero Ketapang. Furthermore, the t test results showed t count on the variable work loyalty of 2.285 with a significance value of  $0.026 < 0.05$ , which means there is a positive and significant influence of work loyalty with Organizational Citizenship Behavior (OCB) Employees of PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyeberangan) Indonesia Persero Ketapang.*

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan Program Studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D., selaku Koordinator Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.si., QIA., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah banyak memberikan motivasi dan arahan, bimbingan dan semangat sehingga skripsi ini mampu terselesaikan. Terimakasih atas kesabaran dan ilmu yang telah diberikan.
4. Bapak Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan motivasi dan arahan, bimbingan dan semangat sehingga skripsi ini mampu terselesaikan. Terimakasih atas kesabaran dan ilmu yang telah diberikan.
5. Ibu Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, semangat, dukungan serta pengetahuan baru sehingga dapat melengkapi skripsi ini.
6. Bapak Drs. Moch Syaharudin, M.M., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, semangat, dukungan serta pengetahuan baru sehingga dapat melengkapi skripsi ini.
7. Bapak Chairul Saleh, S.E., M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, semangat, dukungan serta pengetahuan baru sehingga dapat melengkapi skripsi ini
8. Seluruh dosen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, sehingga penulis banyak memperoleh tambahan ilmu dan seluruh pimpinan dan staf administrasi yang telah banyak memberikan pelayanan selama penulis menempuh studi.
9. Kedua orang tuaku, Bapak Sunardi, ST dan Ibu Dra. Sri Wulandari, serta kakak saya Jaya Diar Karisma dan seluruh keluarga besarku. Terimakasih telah memberikan kasih sayang, mendoakan, mendukung dan menyemangati karna kalianlah sumber motivasi dan semangatku.

10. Karyawan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi pak Jaya, pak Heri, pak Sandy, bu dinda terimakasih telah memberikan bantuan informasi dan doa kepada penulis.
11. Para sahabat kuliahku Bu Ima Squad, SE SOON, KCW, SE VERY SOON dan DUAR CEWEK yang telah memberikan dukungan serta semangat sejak awal skripsi.
12. Seluruh teman-teman seperjuangan mahasiswa jurusan manajemen angkatan 2016 terutama konsentrasi manajemen sumber daya manusia.
13. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terimakasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga sskripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember,

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>SUMMARY</b> .....	x
<b>PRAKATA</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xviii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xix
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Tinjauan Teori .....	7
2.1.1 Kompensasi .....	7
2.1.2 Kepuasan Kerja .....	9
2.1.3 Loyalitas Kerja .....	12
2.1.4 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	14
2.2 Penelitian Terdahulu .....	16
2.3 Kerangka Konseptual .....	20
2.4 Hipotesis .....	21
2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	22

2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	22
2.4.3 Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	22
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	23
3.1 Rancangan Penelitian .....	23
3.2 Populasi dan Sampel .....	23
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	24
3.4 Identifikasi Variabel.....	25
3.5 Definisi Operasional.....	25
3.6 Skala Pengukuran Variabel .....	28
3.7 Metode Analisis Data .....	28
3.7.1 Uji Instrumen .....	28
3.7.2 Uji Validitas .....	28
3.7.3 Uji Realibilitas .....	29
3.7.4 Uji Normalitas Data .....	29
3.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	30
3.7.6 Uji Asumsi Klasik.....	31
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah .....	33
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	35
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	35
4.1.1 Sejarah PT. ASDP.....	35
4.1.2 Visi dan Misi PT. ASDP .....	35
4.1.3 Struktur PT. ASDP.....	36
4.2 Analisis Deskriptif .....	39
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin .....	40
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	41
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	44
4.3.1 Deskripsi Variabel Kompensasi.....	44

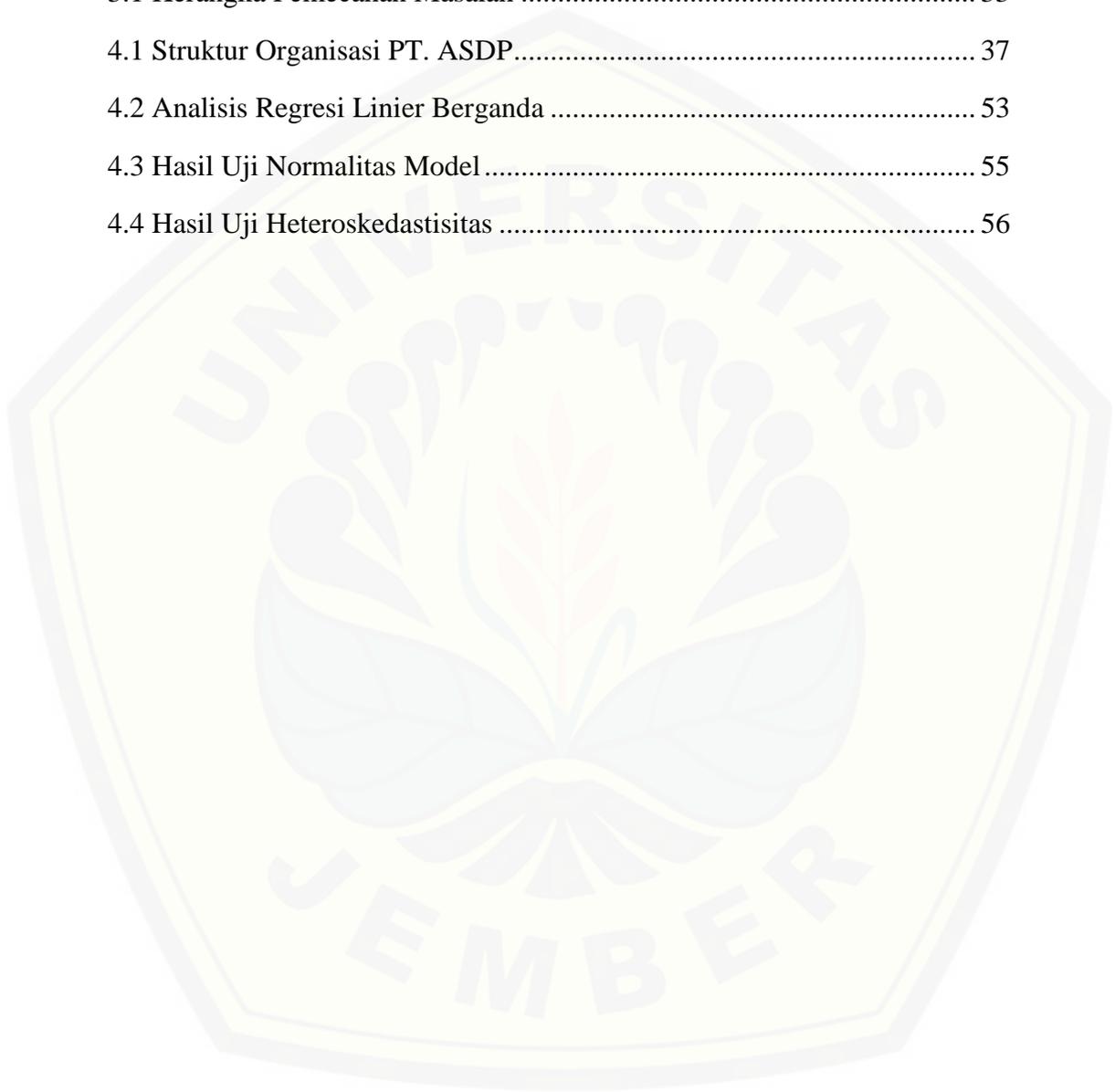
4.3.2 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	46
4.3.3 Deskripsi Variabel Loyalitas Kerja.....	47
4.3.4 Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	48
4.4 Uji Instrumen .....	49
4.4.1 Uji Validitas .....	50
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	51
4.4.3 Uji Normalitas.....	52
4.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	52
4.4.5 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.4.6 Uji Hipotesis .....	57
4.5 Pembahasan.....	59
4.5.1 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	59
4.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	62
4.5.3 Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	65
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	68
5.1 Kesimpulan .....	68
5.2 Saran.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	71
<b>LAMPIRAN</b> .....	74

**DAFTAR TABEL**

2.1 Penelitian Terdahulu .....	18
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	43
4.5 Deskripsi Variabel Penelitian Kompensasi.....	45
4.6 Deskripsi Variabel Penelitian Kepuasan Kerja.....	46
4.7 Deskripsi Variabel Loyalitas Kerja.....	47
4.8 Deskripsi Variabel Penelitian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	49
4.9 Hasil Uji Validitas.....	50
4.10 Hasil Uji Reabilitas .....	51
4.11 Hasil Uji Normalitas .....	52
4.12 Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	56
4.14 Hasil Uji t.....	57

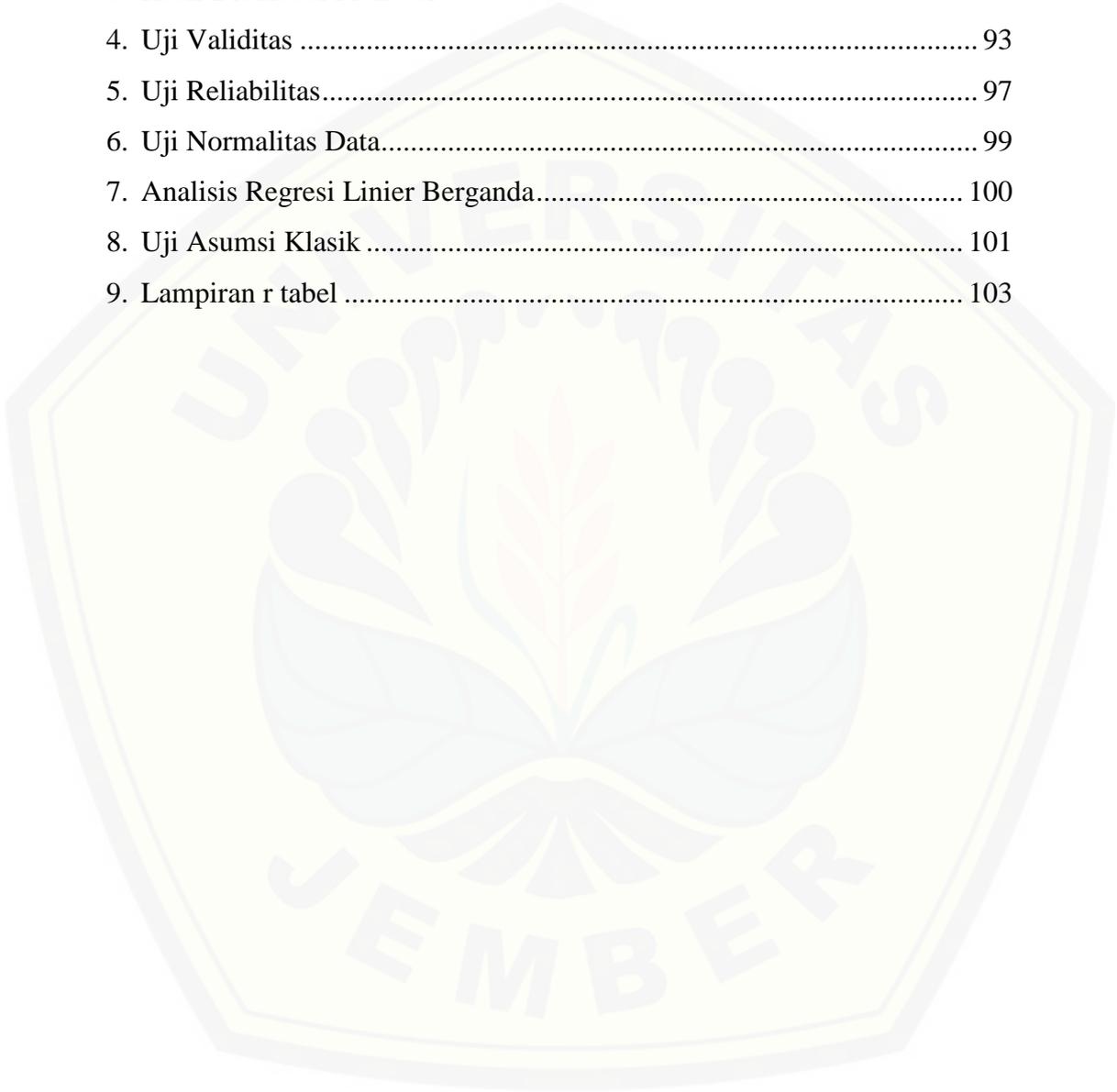
**DAFTAR GAMBAR**

2.1 Kerangka Konseptual .....	21
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	33
4.1 Struktur Organisasi PT. ASDP .....	37
4.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	53
4.3 Hasil Uji Normalitas Model .....	55
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	56



**DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian.....	74
2. Hasil Kuesioner .....	78
3. Hasil Distribusi Frekuensi .....	86
4. Uji Validitas .....	93
5. Uji Reliabilitas.....	97
6. Uji Normalitas Data.....	99
7. Analisis Regresi Linier Berganda.....	100
8. Uji Asumsi Klasik .....	101
9. Lampiran r tabel .....	103



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam perusahaan, hal ini dikarenakan di dalamnya terdapat manusia yang berperan sebagai sumber daya yang paling penting dibandingkan dengan sumber daya lain seperti uang ataupun mesin. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat mewujudkan kemajuan atau keberhasilan perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang optimal mendorong terbentuknya sumber daya manusia yang unggul dan siap untuk berkolaborasi dengan sumber daya yang lainnya dalam perusahaan sehingga kinerja perusahaan semakin meningkat.

Kualitas dan perilaku sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Untuk itu setiap perusahaan berusaha mencari karyawan yang memiliki kualitas dan kompetensi yang baik guna memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Mengelola karyawan bukan merupakan perkara yang mudah. Perusahaan harus selalu memperhatikan kondisi karyawan untuk senantiasa memberikan kontribusi dalam capaian terbaik bagi perusahaan sehingga pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan lancar serta akan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), perilaku yang dilakukan diluar dari tugas pokok yang ditetapkan. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja (Titisari, 2014:5). Perilaku ini merupakan nilai tambah bagi karyawan tersebut dalam organisasi. Selain itu, perilaku ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan manajer dalam perusahaan. Karyawan akan saling tolong menolong dalam kesehariannya untuk menyelesaikan tugasnya karena dapat bekerja sebagai kelompok. Koordinasi antar individu atau antar kelompok akan menciptakan suasana kerja yang efektif dan efisien dalam perusahaan. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari karyawan dalam organisasi biasanya tidak terlihat dan tidak diperhitungkan dalam deskripsi

pekerjaannya. Jika karyawan memiliki OCB maka karyawan tersebut dapat mengendalikan perilakunya sendiri serta menyesuaikan perilaku mana yang cocok dengan kepentingan perusahaan.

Perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil dan sesuai tanggung jawab yang telah di bebaskan pada karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001:155). Kompensasi merupakan bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik itu kompensasi secara langsung maupun tidak langsung. Faktor kompensasi di dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Keseimbangan dan transparansi dalam kebijakan kompensasi sangat memengaruhi perilaku yang dilakukan karyawannya terhadap tugas yang dikerjakan. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerjanya atau layak maka karyawan akan berperilaku positif terhadap pekerjaannya seperti cepat menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kinerjanya atau tidak layak maka karyawan akan berperilaku buruk pada pekerjaannya seperti bermalas-malasan saat berada di perusahaan.

Moorhead dan Griffin (2013:71) kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang misalnya, sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu kepada kepuasan kerjanya. Secara umum dirumuskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja tentang berbagai macam aspek kerja. Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karena ada suatu keyakinan bahwa jika seorang karyawan puas dalam melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan semakin baik. Begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak puas dalam melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan menurun. Tingginya kepuasan kerja akan menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan, sehingga apa yang telah menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi untuk mengabdikan dan memberikan kontribusi besar kepada perusahaan. Adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditunjukkan oleh karyawan tidak lepas dari loyalitas yang dimilikinya. Hasibuan (2005:23), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Loyalitas kerja berhubungan dengan kesetiaan, kesetiaan ini dicerminkan oleh dorongan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari anggota perusahaan dan kesediaan karyawan berbakti dan menjaga perusahaan dalam menghadapi ancaman. Kesediaan karyawan yang demikian akan membuat bekerja tanpa menghiraukan imbalan yang diterima, namun yang diutamakan adalah hasil kerja yang akan mendorong prestasi kerjanya. Semakin banyak karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dalam suatu perusahaan, akan semakin banyak juga karyawan yang melakukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga lebih mudah bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan tidak tercapai sehingga menurunkan kinerja karyawan serta produktivitas perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi karena mereka memiliki tanggung jawab serta selalu berfikir positif mengenai kemajuan perusahaan. Jadi *Organizational Citizenship Behavior* erat kaitannya dengan loyalitas karyawan.

PT. Angkutan Sungai Danau dan Penyebrangan (ASDP) Indonesia Ferry merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang memberikan jasa angkutan penyebrangan dan pengelolaan pelabuhan, penyebrangan untuk penumpang kendaraan, dan barang. PT. ASDP Cabang Ketapang mengelola pelabuhan ferry yang berada di Desa Ketapang, Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur yang menghubungkan Pulau Jawa dengan Pulau Bali melalui transportasi laut.

PT. ASDP adalah perusahaan yang memiliki karyawan cukup banyak dengan berbagai golongan, misalnya karyawan bagian keuangan, karyawan, SDM dan umum karyawan operasional, karyawan tehnik, supervisor, dan nahkoda. Kompensasi berhubungan dengan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang diberikan sesuai dengan kewajiban karyawan. Karyawan bagian keuangan atau di PT. ASDP biasanya diberikan tanggung jawab yang lebih seperti pemberian jam lembur. Kerja lembur yang dilakukan adalah rekonsiliasi data loket penjualan. Namun kerja lembur yang dilakukan oleh karyawan keuangan tidak di imbangi dengan pemberian insentif dari pihak perusahaan. Tidak adanya pemberian insentif dari perusahaan tentu saja akan berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini memiliki hubungan dengan kinerja karena ada suatu keyakinan bahwa jika seorang karyawan puas dalam melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan semakin membaik. Karyawan pada bagian staf pelabuhan seperti penjaga loket bekerja 12 jam/hari. Karyawan loket ini dibagi menjadi 3 regu, setiap regu berisi 8 orang. Pembagian jam kerja regu pertama bekerja mulai jam 7 pagi sampai jam 7 malam, lalu regu 2 bekerja mulai jam 7 malam sampai jam 7 pagi, lalu regu 3 bekerja mulai jam 7 pagi hingga jam 7 malam. Karyawan loket diberikan libur 24jam, namun mereka tidak mengenal hari libur nasional. Karyawan loket ini bukan karyawan tetap PT. ASDP, karyawan loket ini diberikan kerja kontrak selama 2 tahun. Loyalitas kerja berhubungan dengan kesetiaan, kesetiaan ini dicerminkan oleh dorongan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari anggota perusahaan dan kesediaan karyawan berbakti dan menjaga perusahaan dalam berbagai ancaman. Pada tahun 2019 ada karyawan loket secara tiba tiba ingin mengundurkan diri dari perusahaan, sehingga perusahaan kesulitan untuk mengatur sistem kerja pada saat itu.

Berdasarkan permasalahan dan uraian di atas penulis memutuskan untuk membuat skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. ASDP Indonesia Persero Banyuwangi Ketapang?
- b. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. ASDP Indonesia Persero Banyuwangi Ketapang?
- c. Bagaimana loyalitas kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. ASDP Indonesia Persero Banyuwangi Ketapang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. ASDP Indonesia Persero Banyuwangi Ketapang
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. ASDP Indonesia Persero Banyuwangi Ketapang
- c. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. ASDP Indonesia Persero Banyuwangi Ketapang

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi” ini diharapkan dapat bermanfaat:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi PT. ASDP Indonesia Persero Banyuwangi Ketapang sebagai bahan evaluasi dalam menerapkan kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi, kepuasan, loyalitas kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan tentang bagaimana menciptakan kompensasi, kepuasan, loyalitas kerja yang baik dalam perusahaan. Sehingga bisa membuat tujuan organisasi tersebut tercapai.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kompensasi, kepuasan kerja, loyalitas kerja. Peneliti lain yang menjadikan penelitian ini sebagai sumber referensi harus mencantumkan nama peneliti dalam kutipannya.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Teori

#### 2.1.1 Kompensasi

##### a. Pengertian Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson (2006:419) kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi yang lain. Menurut Handoko (2001:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai atau karyawan sebagai jasa untuk kerja mereka. Menurut Simamora (1997:540) kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Menurut Nawawi (2001:315) kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu penghargaan dalam bentuk apapun yang diterima karyawan yang telah memberikan jasa untuk organisasi atau perusahaan

##### b. Tujuan pemberian Kompensasi

Selain beberapa kriteria pemberian kompensasi di atas, jelas kompensasi mempunyai tujuan-tujuan yang positif. Pendapat pakar terhadap pemberian kompensasi berbagai macam, namun pada prinsipnya sama. Adapun tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2012:121) adalah sebagai berikut:

##### 1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara manajer dengan karyawan.

##### 2) Kepuasan Kerja

Dengan kompensasi, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

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

4) Motivasi

Jika kompensasi yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

c. Indikator kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:86) indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah:

1) Insentif

Tambahan kompensasi diluar gaji, berupa bayaran tambahan berdasarkan prestasi kerja, jumlah kehadiran dan lain-lain.

2) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang diterima setiap bulan. Sesuai dengan hasil kerja yang telah dicapai.

3) Tunjangan

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan keryawan seperti tunjangan jabatan, asuransi kesehatan, program pensiun.

4) Fasilitas

Kompensasi non finansial yang berupa sarana dan prasana yang diberikan untuk menunjang kelancaran pekerjaan.

## 2.1.2 Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2007:99) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah salah satu alasan meningkatnya komitmen organisasional, individu yang merasa puas akan pekerjaannya akan memiliki komitmen terhadap perusahaan dan begitu sebaliknya apabila individu tersebut tidak puas akan pekerjaannya maka sulit untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Moorhead dan Griffin (2013:71) kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini menggambarkan bagaimana perasaan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dalam sikap positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

### b. Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2007:103) adalah pekerjaan yang menantang, penghargaan yang sepadan, kondisi kerja yang mendukung serta kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian individu. Robbins (2007:103), menjelaskan bahwa terdapat lima variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu :

- 1) *Equitabel rewards*. Dalam setiap pekerjaan, sangat dituntut adanya system pengupahan dan promosi yang seimbang. Apabila imbalan yang diberikan untuk suatu pekerjaan tertentu, telah seimbang antara pekerjaan itu sendiri, tingkat keterampilan individual pekerja dengan standar gaji yang berlaku maka tentunya akan menimbulkan kepuasan bagi pekerja. Tetapi bentuk imbalan yang diharapkan bukan saja terpaut masalah uang, namun dapat juga dalam bentuk penghargaan dan promosi. Promosi memberikan kesempatan

untuk pertumbuhan pribadi, untuk tanggung jawab dan dapat meningkatkan status sosial.

- 2) *The personality Job fit*. Teori “personality Job fit” yang dikemukakan oleh Holland telah mencapai suatu kesimpulan bahwa kesesuaian antara personality karyawan dengan pekerjaannya akan dapat menghasilkan kepuasan kerja pribadi yang lebih. Logikanya bahwa seseorang yang ditempatkan dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya maka mobilitas untuk mendapatkan kepuasan kerja akan lebih besar.
- 3) *Mentally challenging work*. Seseorang akan cenderung untuk mencari pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keahlian dan kemampuan serta yang menawarkan pekerjaan yang bervariasi, kebebasan dan adanya umpan balik terhadap performansi kerja. Karakteristik tersebut akan membuat pekerjaan tersebut menjadi menantang. Pekerjaan yang hanya menawarkan sedikit tantangan cenderung menghasilkan kebosanan. Tetapi terlalu banyak tantangan justru juga akan menyebabkan frustrasi dan perasaan gagal. Berada di bawah kondisi kerja dengan tantangan yang moderat akan memberikan kenyamanan dan kepuasan kerja.
- 4) *Supportive Colleagues*. Pekerjaan tidak hanya sekedar tuntutan materi tetapi juga kebutuhan untuk sosialisasi dan berinteraksi dengan orang lain. Memiliki teman dan rekan sekerja yang mendukung akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Begitu juga halnya dengan perilaku atasan yang juga merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa atasan yang pengertian dan bersahabat serta mau mendengarkan pendapat bawahan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 5) *Supportive Working Conditions*. Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja hendaknya memberikan rasa nyaman dan tidak berbahaya bagi para pegawai. Lingkungan kerja antara lain meliputi ; temperature, kebisingan, pencahayaan.

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup pada kondisi kerja yang kurang dari ideal dan serupa. Ini berarti penilaian (*assessment*) seseorang karyawan terhadap berapa puas dan tidak puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sebuah unsur pekerjaan Robbins (2007:103).

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut George dan Jones (2008:88) ada beberapa indikator yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, antara lain:

1) Situasi Pekerjaan

Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang saat ini dimiliki.

2) Kompensasi bernilai ekonomi

Karyawan merasa puas dengan kompensasi bernilai ekonomi yang diberikan, seperti tunjangan, dan insentif.

3) Pengawasan

Bantuan yang bersifat teknis dan dukungan perilaku dari atasan.

4) Rekan Kerja

Karyawan merasa nyaman bekerjasama dengan rekan kerja

5) Pemenuhan Kebutuhan

Karyawan merasa pekerjaannya telah memenuhi kebutuhan hidup.

d. Dampak Kepuasan Kepuasan Kerja.

Menurut George dan Jones (2008:93) beberapa dampak yang diakibatkan oleh kepuasan atau ketidakpuasan kerja adalah:

1) Kinerja

Kepuasan diyakini berhubungan positif dengan kinerja karena karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya akan melaksanakan pekerjaannya dengan tingkat yang lebih tinggi daripada yang tidak puas. Walaupun penelitian membuktikan kepuasan kerja dengan kinerja berhubungan tidak begitu signifikan, peningkatan dan penurunan kinerja merupakan satu dampak potensial dari naik turunnya kepuasan oleh kerja karyawan.

## 2) Absen

Demi mengurangi tingkat absen ketidakhadiran karyawan, para ahli banyak yang melakukan penelitian dengan topik hubungan antara ketidakhadiran karyawan dengan kepuasan kerja. Hasilnya terdapat kesimpulan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih jarang melakukan tindakan-tindakan ketidakhadiran dalam pekerjaannya.

## 3) Perputaran Pekerja

Perputaran pekerja adalah penarikan diri permanen seorang karyawan dari perusahaannya. Kepuasan kerja menunjukkan hubungan terbalik dengan perputaran pekerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung membuat perputaran pekerja menjadi rendah.

## 4) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Penelitian terbaru menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang tidak menjadi syarat atau keharusan karyawan namun sangat diperlukan bagi keberlangsungan dan efektivitas organisasional perusahaan.

### 2.1.3 Loyalitas Kerja

#### a. Pengertian Loyalitas kerja

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Hasibuan (2005:23), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Sedangkan loyal menurut Siagian (2005:57) suatu kecenderungan pegawai untuk tidak pindah ke instansi lain. Loyalitas menurut

Robbin (1996:334) merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Sesuai dengan pendapat yang telah dijelaskan diatas, dari pengertian yang telah dipaparkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas merupakan keadaan individu dimana individu tersebut memiliki tanggung jawab, keterikatan, keterlibatan, kesanggupan dan mentaati, melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap terhadap karyawannya.

#### b. Faktor Loyalitas

Menurut Streers dan Porter (2006:75) ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas, adalah sebagai berikut :

##### 1) Karakteristik pribadi.

Karyawan ingin lebih lama lagi dalam menekuni pekerjaan.

##### 2) Karakteristik pekerjaan

Karyawan setia terhadap jabatan yang diembankan dari perusahaan.

##### 3) Karakteristik desain perusahaan,

Karyawan setia terhadap perusahaan PT. ASDP (Angkutang, Sungai, Danau, Penyeberangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi.

##### 4) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan.

Karyawan tidak ingin pindah tugas ke instansi lain.

#### c. Aspek-aspek Loyalitas

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2010:112), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

##### 1) Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan perusahaan agar dapat mencapai tujuan.

2) Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa memiliki.

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Kesukaan terhadap pekerjaan.

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan.

#### 2.1.4 *Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

Titisari (2014:5), berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja yang melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Menurut Djati dalam Titisari (2014:6) *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, di mana perilaku tersebut melebihi perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan.

b. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organ (1988) dalam Titisari (2014:7) memberikan dimensi pada *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu:

- 1) *Altruism*, adalah perilaku karyawan dalam menolong rekan kerja lain yang mengalami kesulitan baik dalam hal tugas organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah pada pemberian pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya
- 2) *Conscientiousness*, adalah perilaku karyawan yang berusaha bekerja melebihi pekerjaan yang diharapkan organisasi. Dimensi perilaku sukarela bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan, tetapi jika dilakukan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) *Sportmanship*, adalah perilaku karyawan yang mau memberikan toleransi ketika ada suatu keadaan yang kurang baik di dalam organisasi. Dimensi ini mencerminkan iklim yang positif diantara karyawan, antar karyawan akan lebih kompak untuk bekerja sama dan lebih sopan sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
- 4) *Courtesy*, karyawan yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerja lainnya untuk menghindari masalah-masalah pribadi. Dimensi ini mencerminkan karyawan yang menghargai dan memerhatikan orang lain.
- 5) *Civic Virtue*, adalah perilaku karyawan yang mengisyaratkan tanggung jawab terhadap kehidupan organisasi, seperti inisiatif merekomendasikan memperbaiki prosedur prosedur yang ada di dalam organisasi, menjaga dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi dan berbagai hal lainnya. Dimensi ini mencerminkan pada tanggung jawab seseorang didalam organisasi untuk meningkatkan kualitas dibidang pekerjaan yang ditekuninya.

Organ juga menambahkan dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan:

- 1) *Peacekeeping*, yaitu tindakan-tindakan yang menghindar dan menyelesaikan terjadinya konflik interpersonal (sebagai stabilator dalam organisasi).
- 2) *Cheerleading*, diartikan sebagai bantuan kepada rekan kerjanya untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

c. Motif yang Mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut McClelland dalam Titisari (2014:9) ada motif yang mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) manusia memiliki tiga tingkatan motif, yaitu:

- 1) Motif berprestasi, keinginan untuk memenuhi sesuatu yang sulit, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standard keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.
- 2) Motif afiliasi, keinginan untuk meluangkan waktu dalam aktivitas dan hubungan sosial, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
- 3) Motif kekuasaan, keinginan seorang individu untuk mempengaruhi, membimbing, mengajar, atau mendorong orang lain untuk berprestasi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu yang telah membuktikan adanya pengaruh kompensasi, kepuasan kinerja, maupun loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Beberapa peneliti yang melakukan penelitian tersebut adalah:

Penelitian yang dilakukan oleh Danendra dan Mujiati (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Harapan Baru Tirta Megah Jaya”. Responden penelitian ditentukan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian Danendra dan Mujiati menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (2) kompensasi organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (3) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pratiwi (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan 55 sampel dari populasi 144 perawat di PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). Hasil penelitian Pratiwi (2018) menunjukkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh positif terhadap OCB (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB (3) Kompensasi berpengaruh positif terhadap OCB.

Dewi dan Suwandana (2016) juga melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi”. Penelitian dilakukan pada karyawan Hotel Aget Jaya dengan jumlah responden 41 karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Suwandana (2016) menggunakan metode *path analysis*. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini antara lain: (1) kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (3) ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan OCB (4) komitmen organisasional berperan sebagai pemediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB (5) komitmen organisasional terbukti sebagai variabel mediasi antara kepuasan kerja dengan OCB.

Leonard Ferdinand Permana (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) melalui Kepuasan Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Daerah Operasi 9 Jember”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisis dari penelitian ini antara lain: (1) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (4) budaya

organisasi berpengaruh positif terhadap OCB (5) Motivasi berpengaruh positif terhadap OCB (5) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Fitriani dan Dewi (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Hotel Santika Purwokerto. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan populasi sebanyak 77 orang. Hasil analisis dari penelitian ini antara lain: (1) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (2) loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Ringkasan hasil dari beberapa penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (kesimpulan)
1.	A A Ngurah Bagus Danendra dan Ni Wayan Mujiati (2016)	Motivasi (X1), Kompensasi (X2) Komitmen Organisasional (X3), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	Analisis regresi linier berganda	1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada OCB 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada OCB 3) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada OCB
2.	Dearisty Mutiara Pratiwi (2018)	Motivasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kompensasi (X3), <i>Organizational</i>	Analisis regresi linier berganda	1) Motivasi berpengaruh positif pada OCB 2) Komitmen organisasi berpengaruh

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

		<i>Citizenship Behavior (OCB)</i> (Y)		positif terhadap OCB 3) Kompensasi berpengaruh positif terhadap OCB
3.	Ni Luh Putu Yanti Astika Dewi dan I Gusti Made Suwandana (2016)	Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasional (Y1), <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Y2)	Path analysis	1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional 3) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 4) komitmen organisasional berperan sebagai pemediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB 5) komitmen organisasional terbukti sebagai variabel mediasi antara kepuasan kerja dengan OCB
4.	Leonard Ferdinand Permana (2016)	Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), Lingkungan	Path analysis	1) Budaya organisasi positif terhadap kepuasan kerja

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

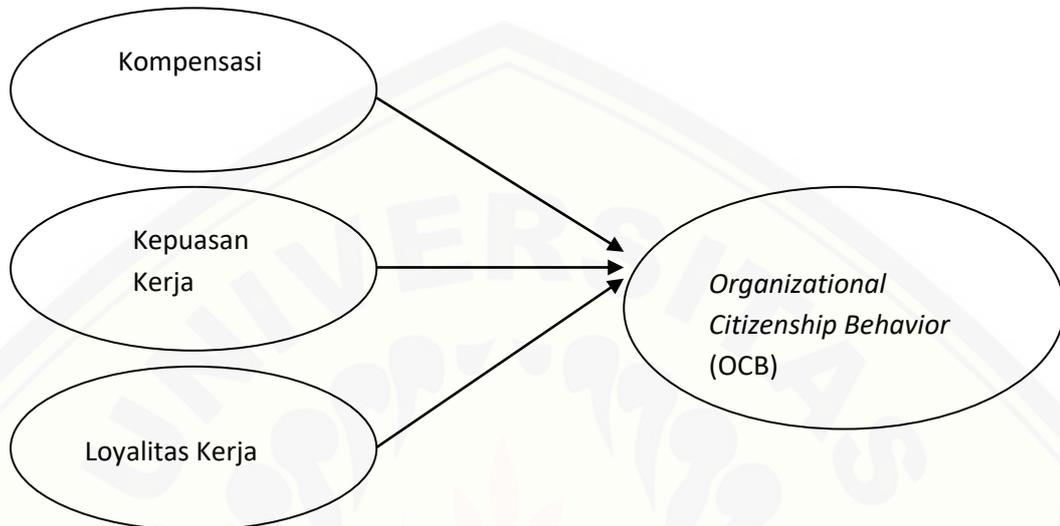
	Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Z), dan OCB (Y)		2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 4) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap OCB 5) Motivasi berpengaruh positif terhadap OCB 6) Lingkungan 7) kerja berpengaruh positif terhadap OCB
5.	Ni Wayan Fitiani, I Gusti Ayu Manuati Dewi (2017)	Iklm Organisasi (X1), Loyalitas Kerja (X2), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) (OCB)	Analisis regresi linier berganda 1) Iklm organisasi berpengaruh positif dan signifikan 2) Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

Sumber: A A Ngurah Bagus Danendra dan Ni Wayan Mujiati (2016), Dearisty Mutiara Pratiwi (2018), Ni Luh Putu Yanti Astika Dewi dan I Gusti Made Suwandana (2016), Leonard Ferdinand Permana (2016), Ni Wayan Fitriani dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2017)

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Kerangka konseptual dari penelitian ini secara keseluruhan menggambarkan

langsung pengaruh dari variabel bebas yaitu Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan Sugiyono (2005:70). Berdasarkan kajian teori dan kajian empirik, maka dapat diajukan hipotesis atau dugaan sebagai berikut:

### 2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai atau karyawan sebagai jasa untuk kerja mereka Handoko (2001:155). Pemberian kompensasi yang semakin tinggi diterima oleh karyawan, maka akan semakin kuat *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan. Penelitian ini sudah dilakukan oleh Danendra dan Mujiati (2016), dan Pratiwi (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Maka hipotesis yang dapat diambil dari peneliti adalah:

H1 : Kompensi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Karyawan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi

#### 2.4.2 Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka (Moorhead dan Griffin 2013:71). Kepuasan kerja ini menggambarkan bagaimana perasaan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan penelitian oleh Dewi dan Suwandana (2016), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Maka hipotesis yang dapat diambil dari peneliti ini adalah:

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Karyawan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi

#### 2.4.3 Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasibuan (2005:23), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari dorongan orang yang tidak bertanggung jawab. Berdasarkan hasil penelitian dari Fitriani dan Dewi (2017) menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Untuk itu peneliti menduga bahwa:

H3 : Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Karyawan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Arikunto (2006:12) berpendapat bahwa rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai tujuan penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibuat, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *explanatory research*, yaitu pengujian didasarkan pada kajian teoritis dan empiris. Metode penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dengan melakukan uji hipotesis. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS 24*. Penelitian ini dilakukan pada PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi dengan fokus penelitian pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi yang berjumlah 113 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah penentuan tehnik sampel berdasarkan kriteria kriteria atau pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang digunakan adalah karyawan dengan pendidikan terakhir SMA, karyawan yang bekerja lebih dari 2 tahun, karyawan bagian staf keuangan, supervisor pelabuhan, dan staf supervisor.

Jumlah populasi	= 113
Pendidikan terahir SMA	= 22 -
	<hr/>
	= 91
Bekerja minimal 2 tahun	= 25 -
	<hr/>
Jumlah sampel	= 66

Dari data diatas dapat ditarik sampel sejumlah 66 karna jumlah sampel tersebut dianggap sesuai dengan kriteria kriteria atau pertimbangan dalam penelitian pada perusahaan PT. ASDP Persero cabang Ketapang-Banyuwangi.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

##### a. Data Kualitatif

Data kualitatif yang didapatkan berupa gambaran umum objek dan struktur organisasi dari PT. ASDP Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi.

##### b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif dari penelitian ini didapatkan dari jawaban atas kuesioner yang diolah menggunakan perhitungan menggunakan *IBM SPSS 24*

#### 3.3.2 Sumber Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dari berbagai sumber. Dalam penelitian ini terdapat 2 sumber yang digunakan yaitu:

##### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil dan diperoleh secara langsung dari responden di lapangan melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersifat melengkapi data primer dan diperoleh dari pihak lain seperti artikel, internet, jurnal, literature yang terkait dengan penelitian, penelitian sebelumnya dan dokumentasi. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diambil dari berbagai jurnal, literature, internet dan penelitian sebelumnya.

### 3.4 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu :

a. Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan pada variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2), loyalitas kerja (X3).

b. Variabel terikat (*dependant variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional memberikan definisi masing-masing variabel serta memaparkan apa saja yang menjadi indikator dan variabel yang diteliti. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

a. Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan segala bentuk timbal balik yang diberikan PT. ASDP Inodonesia Persero kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang sudah dikerjakan. Indikator kompensasi antara lain:

1) Gaji

Karyawan menerima gaji yang layak sesuai dengan tanggung jawab yang dikerjakan.

2) Insentif

Karyawan menerima insentif apabila hasil kerja melebihi target.

3) Tunjangan

Karyawan menerima tunjangan hari raya yang memadai dari perusahaan.

4) Fasilitas

Karyawan mendapat fasilitas dari perusahaan seperti rumah dinas, sepeda motor.

b. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah salah satu cara seorang karyawan dalam menggambarkan penilaiannya akan kesenangan dalam pekerjaannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi adalah berikut ini:

1) Situasi Pekerjaan

Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang saat ini dimiliki.

2) Kompensasi bernilai ekonomi

Karyawan merasa puas dengan kompensasi bernilai ekonomi yang diberikan, seperti tunjangan, dan insentif.

3) Pengawasan

Bantuan yang bersifat teknis dan dukungan perilaku dari atasan.

4) Rekan Kerja

Karyawan merasa nyaman bekerjasama dengan rekan kerja.

5) Pemenuhan Kebutuhan

Karyawan merasa pekerjaannya telah memenuhi kebutuhan hidup.

c. Loyalitas Kerja (X3)

Loyalitas Kerja merupakan bentuk kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya dengan diwujudkan oleh rasa cinta dan patuh. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan selalu memberikan kontribusi yang baik terhadap profesi/pekerjaannya. Indikator loyalitas kerja karyawan antara lain:

1) Karakteristik pribadi.

Karyawan ingin lebih lama lagi dalam menekuni pekerjaan.

- 2) Karakteristik pekerjaan  
Karyawan setia terhadap jabatan yang diembankan dari perusahaan.
  - 3) Karakteristik desain perusahaan,  
Karyawan setia terhadap perusahaan PT. ASDP (Angkutang, Sungai, Danau, Penyeberangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi.
  - 4) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan.  
Karyawan tidak ingin pindah tugas ke instansi lain.
- d. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)*

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. Terdapat indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah:

- 1) *Sportmanship*  
Karyawan tidak pernah mengeluh tentang tugas tambahan yang diberikan oleh perusahaan.
- 2) *Civic Virtue*  
Perilaku karyawan yang mau ikut serta dalam memberi dan mempertimbangkan informasi penting untuk kemajuan perusahaan.
- 3) *Altruism*  
Perilaku karyawan rela dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan tanpa mengharapkan imbalan.
- 4) *Conscientiousness*  
Karyawan mengerjakan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan penuh tanggung jawab.
- 5) *Courtesy*  
Karyawan dengan senang hati mengingatkan rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya
- 6) *Peacekeeping*  
Karyawan cenderung menghindari dan menyelesaikan terjadinya konflik interpersonal.

### 7) *Cheerleading*

Karyawan membantu rekan kerjanya untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

## 3.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan untuk acuan dalam pengukuran indikator variabel yang diteliti untuk menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Subiyanto (2007:119) menulis bahwa skala likert dalam hal ini responden diminta tanggapannya dalam pernyataan atau pertanyaan yang diajukan kepada responden. Pengukuran dilakukan menggunakan skor dari yang terendah (1) sampai yang tertinggi (5). Setiap item pertanyaan menggunakan kriteria:

Dalam skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Penelitian ini menggunakan skala likert dari 1-5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagikan ke dalam lima kategori yaitu:

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) : bobot nilai 5;
- b. Jawaban Setuju (S) : bobot nilai 4;
- c. Jawaban Cukup Setuju (CS) : bobot nilai 3;
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) : bobot nilai 2;
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : bobot nilai 1;

## 3.7 Metode Analisis Data

### 3.7.1 Uji Instrumen

Uji instrumen digunakan untuk menguji instrumen yang digunakan dalam penggalan data pada penelitian ini maka perlu dilakukan uji validitas dan uji realibilitas instrumen.

### 3.7.2 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2014:172), valid berarti instrumen atau alat ukur yang digunakan sudah sesuai. Instrumen yang digunakan dalam uji validitas dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment pearson's*. Korelasi Pearson merupakan jenis analisis korelasi yang digunakan untuk mengetahui hubungan

dari beberapa variabel. Menurut Priyatno (2010:90), korelasi *product moment pearson's* dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% menggunakan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah data observasi

X = skor tiap pernyataan

Y = skor total pernyataan responden

n = jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikan *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid jika variabel tersebut memberikan nilai signifikansi <5%. Selain itu, menurut Sujarweni (2015:192) suatu variabel dikatakan valid apabila r tabel < r hitung.

### 3.7.3 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas data dimana gunanya untuk mengetahui konsistensi sebuah alat ukur berupa kuesioner, mengetahui apakah alat ukur tersebut akan tetap konsisten jika pengukuran dilakukan kembali (Suharsimi, 2002:154). Alat ukur untuk uji reliabilitas data ialah menggunakan metode alpha ( $\alpha$ ) yakni metode *Cronbach Alpha* dan variabel dikatakan reliabel jika variabel tersebut bernilai  $\alpha > 0,06$  dengan rumus sebagai berikut (Suharsimi, 2002:154):

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1) r}$$

Keterangan :

$\alpha$  = Koefisien korelasi

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

Dasar pengambilan keputusan dengan kriteria:

- a) Jika nilai Cronbach Alpha > 0,60, maka data reliabel.
- b) Jika nilai Cronbach Alpha < 0,60, maka data tidak reliabel.

#### 3.7.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data jawaban kuesioner yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Menurut Duwi (2012:144), uji normalitas data dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Kriteria pengujian menurut Kolmogorov-Smirnov Test adalah.

- a. Jika signifikan > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikan < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Di dalam penelitian ini untuk menganalisis data hasil menggunakan metode regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2), loyalitas kerja (X3), terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis berganda dengan persamaan analisis sebagai berikut (Ghozali, 2013:277):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)
X1	= Kompensasi
X2	= Kepuasan kerja
X3	= Loyalitas kerja
b1	= Koefisien regresi kompensasi
b2	= Koefisien regresi kepuasan kerja
b3	= Koefisien regresi loyalitas kerja
$\alpha$	= Konstanta
e	= Variabel pengganggu ( <i>error</i> )

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka yang pertama perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut.

#### a. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2012:144), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual terdistribusi secara normal. Metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran residual data dalam sumber diagonal pada grafik normal P-P Plot Of *Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut terdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2012:151), multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Suatu model regresi bebas dari multikolinieritas dilihat dari nilai *Variance Influence Factor* (VIF) dan tolerance dengan kriteria.

- a) Jika nilai VIF  $> 10$  dan Tolerance  $< 0,1$  maka terdapat multikolinieritas.
- b) Jika nilai VIF  $> 10$  dan Tolerance  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2012:158), heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik scatterplot. Dasar pengambilan keputusan yaitu.

- a. Jika pada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas (*Independent Variable*) terhadap variabel terikat (*Dependent Variable*) (Ghozali, 2013:98). Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji t.

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel kompensasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan loyalitas kerja ( $X_3$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) secara parsial. Rumusnya adalah sebagai berikut: (Ghozali, 2013:95).

$$t = \frac{b_1}{S(b_1)}$$

Keterangan:

$t$  = hasil t hitung

$b_1$  = koefisien regresi linier berganda dari variabel X

S = *standart error* dari koefisien korelasi

Berikut kriteria untuk mengetahui apakah  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

- a) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

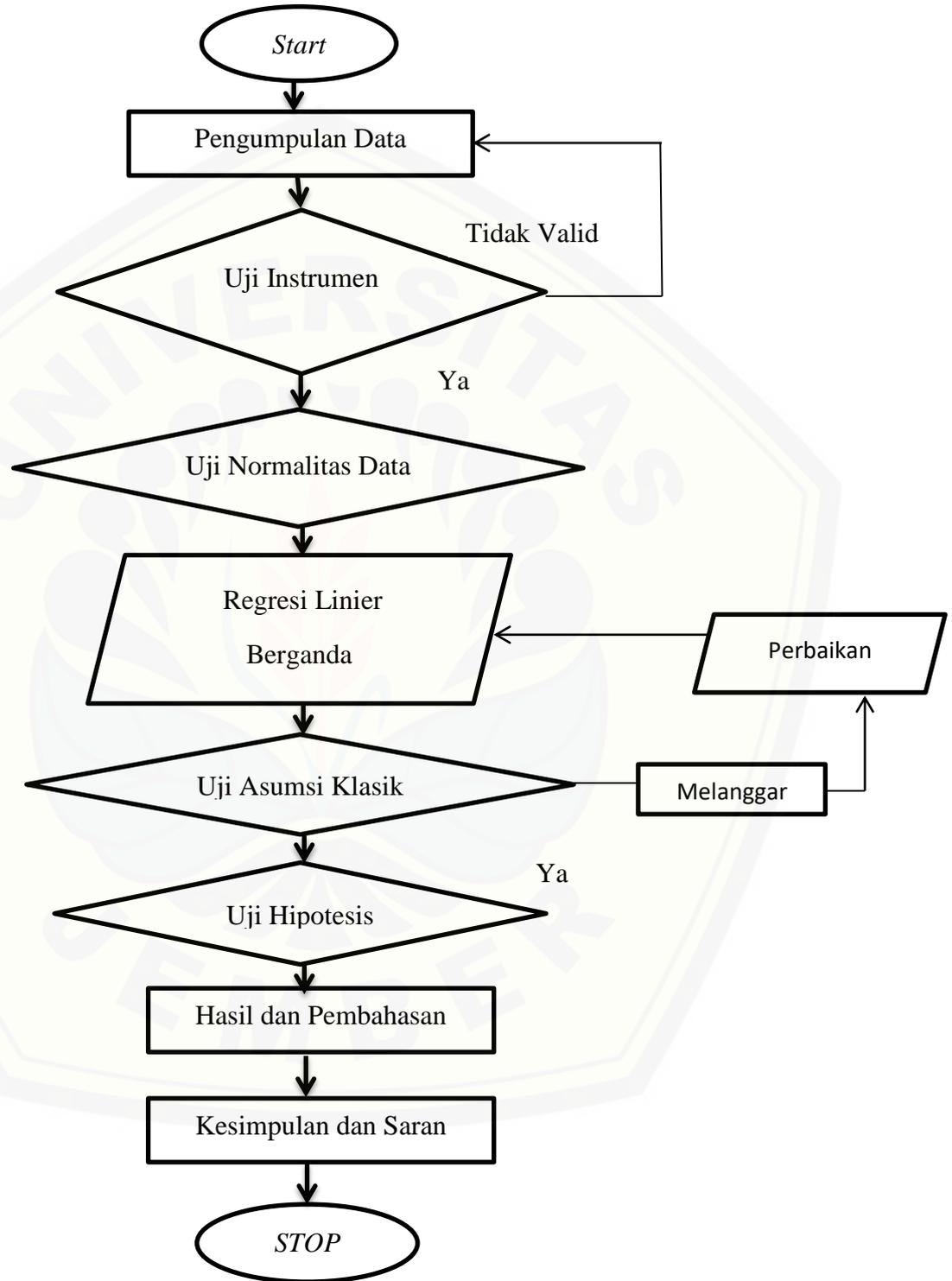
Hal ini berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini berarti kompensasi, kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

- b) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Hal ini berarti variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini berarti kompensasi, kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

**3.9 Kerangka Pemecahan Masalah**

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan dari gambar kerangka pemecahan masalah :

- a. *Start* adalah tahap persiapan materi untuk mencari data.
- b. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
- c. Uji instrumen yaitu melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mendapatkan data akurat dan tingkat kepercayaan yang tinggi. Jika data tidak valid dan tidak reliabel maka dilakukan perbaikan kuesioner dan pengumpulan data ulang. Jika data dinyatakan valid dan reliabel maka dilanjutkan ke langkah selanjutnya.
- d. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusikan normal atau tidak.
- e. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengambil seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing variabel  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $Y$ .
- f. Melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas model, uji heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Jika terjadi pelanggaran uji asumsi klasik, maka dilakukan perbaikan terhadap model regresi tersebut.
- g. Melakukan uji hipotesis untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) dengan menggunakan uji  $t$ . Hasil dan pembahasan adalah tahap menginterpretasikan hasil dan melakukan pembahasan dari penelitian ini.
- h. Hasil dan pembahasan adalah tahap menginterpretasikan hasil dan melakukan pembahasan dari penelitian ini.
- i. Kesimpulan dan saran, yakni tahap membuat kesimpulan dan saran atas penelitian yang dilakukan.
- j. *Stop* menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ini menjelaskan atau menggambarkan bahwa keadilan kompensasi berupa insentif yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi. Hal ini menjawab bahwa terbukti hipotesis (H1) diterima, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ini menjelaskan atau menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi. Hal ini menjawab bahwa terbukti hipotesis (H2) diterima, artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- c. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas kerja karyawan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi. Hal ini menjawab bahwa terbukti hipotesis (H3) diterima, artinya loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka ada beberapa saran yang diharapkan memberikan manfaat bagi kepentingan perusahaan dan peneliti selanjutnya. Saran-saran tersebut sebagai berikut:

- a. Bagi pihak PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi
  - 1) Pada variabel kompensasi terkait dengan tidak adanya pemberian insentif dari pihak perusahaan. Tidak adanya pemberian insentif karena karyawan keuangan tidak mampu menyelesaikan tugas mereka secara tepat waktu sehingga dijadikan kerja lembur. Seharusnya karyawan keuangan bisa menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu sehingga pekerjaan yang harusnya selesai tidak dijadikan sebagai kerja lembur. Manajer keuangan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi juga bisa memberikan teguran atau sanksi jika ada karyawan yang tidak bersungguh-sungguh saat menyelesaikan pekerjaan di perusahaan.
  - 2) Pada variabel kepuasan kerja pihak PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi dapat meningkatkan kembali mengenai kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan dengan cara memberikan insentif yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pihak perusahaan. Pihak perusahaan perlu memperhatikan kompensasi bernilai ekonomi karena hal tersebut merupakan indikator dari kepuasan kerja, jika hal tersebut lebih diperhatikan oleh pihak perusahaan maka kepuasan kerja dari karyawan tersebut akan meningkat.
  - 3) Pada variabel loyalitas kerja pihak PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi dapat meningkatkan mengenai loyalitas kerja karyawan bisa dengan cara untuk memperhatikan karyawan yang ingin menunaikan kewajiban dalam ibadah dan memberikan pekerjaan yang tidak membuat karyawan merasa bosan karena bekerja selama 12jam/hari. Untuk karyawan tiket yang kontrak bisa

dirubah kebijakannya menjadi pegawai tetap dengan kriteria yang lebih memadai. Jika ada karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan, General Manajer harus bisa membuat keputusan seperti menunjuk karyawan yang ada di perusahaan untuk menggantikan posisi yang kosong sementara waktu, sehingga kegiatan didalam perusahaan tetap terkendali.

- b. Bagi peneliti Selanjutnya dan akademisi, bahwa penelitian ini masih ditindaklanjuti oleh peneliti selanjutnya agar mendapat hasil penelitian yang lebih baik dari pebelitian sebelumnya antara lain :
- 1) Variabel penelitian hendaknya diganti sesuai dengan fenomena yang terjadi saat penelitian selanjutnya berlangsung, agar menghasilkan saran-saran yang memang dibutuhkan.
  - 2) Memperluas sampel penelitian agar kemampuan generalisasi penulisan lebih meningkat.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Christy Mandasari., (2015). *Peranan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Bagian Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember)*. Skripsi. Tidak Dipublikasikan Jember. Universitas Jember.
- Danendra, A. A. Ngurah, dan Mujiati., (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen*, Vol 5, No. 10, pp. 6229-6269.
- Dewi, Ni. Luh., dan Suwandana, I. Gusti., (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 5, No. 9, pp. 5643-5670.
- Fitriani, Ni. W., dan Dewi, I. G., (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 6, No. 5, pp. 2501-2527.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Knicki, Angelo dan Robert Kreitner. (2009). *Organizationa Behaviour : Key Comcept, Skill and Best Practises, Fourth Edition*. New York. Mc.Graw-Hill/Irwin.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jacker. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif .Cetakan Keempat*. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- Permana, Leonard., F., (2016)., Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) melalui Kepuasan Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Daerah Operasi 9 Jember. *Skripsi.*, Tidak Dipublikasikan., Jember: Universitas Jember.
- Titisari, Purnamie., (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Pratiwi, Dearisty., (2018). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Pada Perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).
- Priyatno, Duwi 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan.* Gaya Media, Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi., (2012)., *Cara Kilat Belajar Analisis dengan SPSS 20.* Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins SP, dan Judge., (2007)., *Perilaku Organisasi,* Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar., (2011)., *Metode Penelitian Untuk Bisnis I.,* Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, P Sondang. 2005. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siswanto., (2010)., *Pengantar Manajemen. cetakan 6.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Subiyanto, Ibnu., (2008)., *Metodologi Penelitian UPP akademi manajemen perusahaan.,* Yogyakarta.
- Sugiyono., (2012)., *Metode Penelitian Kombinasi.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono., (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V., Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Stephen P. Robbins, (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi.* Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.

Strees, R., (2006). *Motivational and Work Behavior*. Tokyo: Mc. Graw Hill Book Company.

Utomo, B., (2002). *Menentukan Faktor faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, pp. 171-188.

Vannecia Marchelle Soegandhi,. (2013). Pengaruh Kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. AGORA Volume 1 Nomor 1.



## LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada,

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ i

Karyawan/ Karyawati PT. ASDP Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Negeri Jember, peneliti memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner dengan jujur dan sebenarnya. Adapun judul saya buat yakni **“Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan PT. ASDP (Angkutan, Sungai, Danau, Penyebrangan) Indonesia Persero Ketapang Banyuwangi”**.

Informasi yang bapak/ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan merahasiakan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari bapak/ibu.

Demikian atas kesediaan dan kerjasama bapak/ibu yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti,

Ratih Winda Maha Saktiari

NIM. 160810201042

**LEMBAR PENELITIAN****A. Identitas Responden**

1. Nomor : (diisi oleh peneliti)
2. Nama :
3. Usia : tahun
4. Jenis Kelamin : L / P
5. Masa Kerja : tahun
6. Pendidikan terakhir :

**B. Petunjuk pengisian**

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda check list (  $\checkmark$  ) pada salah satu jawaban yang telah disediakan, sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja.
3. Setiap jawaban pada masing-masing pertanyaan akan diberikan skor sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju (skor 5)

S = Setuju (skor 4)

C = Cukup (skor 3)

TS = Tidak Setuju (skor 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (skor 1)

4. Daftar Pernyataan

## a. Kompensasi (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang saya kerjakan					
2.	Saya mendapat insentif jika pekerjaan yang saya kerjakan melebihi target					
3.	Saya mendapat tunjangan hari raya setiap tahun					
4.	Saya mendapat fasilitas yang diberikan perusahaan (rumah dinas, kendaraan dinas)					

## b. Kepuasan Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya puas dengan pekerjaan yang saat ini dimiliki					
2.	Saya puas dengan kompensasi bernilai ekonomi yang diberikan, misalnya tunjangan dan insentif					
3.	Saya mendapat dukungan dari orang-orang yang lebih berpengalaman dalam pekerjaan					
4.	Saya merasa cocok dengan rekan rekan kerja di perusahaan					
5.	Pekerjaan saya saat ini mampu memenuhi kebutuhan hidup					

## c. Loyalitas Kerja (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya ingin lebih lama lagi dalam menekuni pekerjaan saya					
2.	Saya setia terhadap jabatan yang telah diembankan kepada saya					
3.	Saya setia terhadap instansi pada perusahaan PT. ASDP cabang Ketapang Banyuwangi					
4.	Saya tidak ingin pindah tugas ke instansi lain					

d. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya tidak pernah mengeluh dengan tugas tambahan yang diberikan perusahaan					
2.	Saya ikut serta dalam memberi dan mempertimbangkan informasi penting untuk kemajuan perusahaan					
3.	Saya rela membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharap imbalan					
4.	Saya mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dengan penuh tanggung jawab					
5.	Saya dengan senang hati mengingatkan rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya					
6.	Saya cenderung menghindari dan berusaha menyelesaikan konflik yang ada di perusahaan					
7.	Saya senang membantu rekan kerja yang lain untuk berprestasi dalam pekerjaannya					

**LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN****Kompensasi (X1)**

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
1	4	5	4	5	18
2	5	4	4	5	18
3	3	4	2	4	13
4	4	4	5	4	17
5	4	4	5	5	18
6	4	3	4	4	15
7	3	4	2	5	14
8	4	5	3	4	16
9	5	4	5	4	18
10	4	4	4	5	17
11	4	5	3	4	16
12	3	4	2	4	13
13	4	5	4	5	18
14	4	5	3	3	15
15	3	4	2	5	14
16	4	3	5	5	17
17	5	5	5	5	20
18	4	5	5	5	19
19	4	4	4	4	16
20	4	5	3	3	15
21	3	4	2	3	12
22	2	5	4	5	16
23	4	5	3	5	17
24	4	5	3	3	15
25	3	4	3	4	14
26	2	2	4	4	12
27	4	4	4	4	16
28	4	4	5	4	17
29	3	3	2	1	9
30	4	3	3	4	14
31	3	3	4	4	14
32	3	4	2	4	13
33	4	4	5	5	18
34	3	4	2	3	12
35	3	4	5	4	16
36	4	5	5	4	18
37	3	4	2	5	14

38	4	5	4	4	17
39	3	3	2	3	11
40	4	3	5	4	16
41	3	3	4	4	14
42	3	3	3	4	13
43	2	3	2	5	12
44	3	4	4	4	15
45	4	3	3	3	13
46	3	4	2	3	12
47	4	5	4	4	17
48	4	4	5	4	17
49	5	5	4	4	18
50	3	4	4	4	15
51	4	4	4	4	16
52	4	5	3	5	17
53	3	4	2	4	13
54	4	5	5	4	18
55	3	4	5	4	16
56	3	4	2	3	12
57	5	4	5	5	19
58	5	4	4	5	18
59	3	4	2	3	12
60	4	4	4	5	17
61	4	4	4	4	16
62	4	5	3	3	15
63	4	5	4	4	17
64	5	5	4	5	19
65	4	5	4	5	18
66	5	5	5	5	20

**Kepuasan Kerja (X2)**

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	4	4	4	4	21
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	5	24
5	4	5	5	4	4	22
6	5	5	3	5	5	23
7	3	4	4	4	5	20
8	4	5	5	5	5	24
9	5	4	5	4	4	22
10	4	5	5	4	5	23
11	5	5	4	4	4	22
12	5	5	5	5	4	24
13	4	4	3	4	3	18
14	3	3	3	3	3	15
15	4	4	4	4	4	20
16	4	5	5	4	5	23
17	4	5	4	4	5	22
18	4	5	5	3	5	22
19	4	4	5	4	4	21
20	4	5	5	4	5	23
21	5	4	4	4	4	21
22	5	5	4	4	5	23
23	4	5	5	5	5	24
24	4	5	4	4	4	21
25	5	4	4	4	4	21
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	3	4	19
28	5	4	5	5	4	23
29	5	4	4	4	4	21
30	3	3	4	4	3	17
31	4	3	4	4	4	19
32	4	4	4	3	4	19
33	4	5	4	4	4	21
34	2	3	2	3	2	12
35	5	4	5	5	3	22
36	3	4	3	2	4	16
37	4	4	4	4	4	20
38	5	4	5	5	4	23

39	5	4	5	5	4	23
40	5	4	5	4	4	22
41	4	4	4	3	4	19
42	4	4	4	4	3	19
43	3	3	4	4	3	17
44	5	4	4	4	4	21
45	4	4	3	4	4	19
46	3	4	4	3	4	18
47	5	4	5	4	5	23
48	4	5	5	5	4	23
49	5	5	4	5	5	24
50	4	4	4	4	4	20
51	3	3	4	4	4	18
52	5	5	4	4	5	23
53	4	4	4	3	4	19
54	4	5	5	3	5	22
55	3	4	4	4	4	19
56	3	4	3	4	4	18
57	4	4	4	4	4	20
58	3	3	3	3	4	16
59	3	4	4	3	4	18
60	5	4	4	5	5	23
61	4	5	4	4	5	22
62	4	5	4	4	4	21
63	5	5	4	5	4	23
64	4	4	4	3	4	19
65	5	5	5	5	5	25
66	4	5	4	4	4	21

**Loyalitas Kerja (X3)**

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL
1	4	4	4	5	17
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	5	5	5	4	19
5	4	4	5	5	18
6	4	4	4	5	17
7	3	4	4	4	15
8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	20
10	5	4	4	5	18
11	4	3	3	4	14
12	4	5	5	5	19
13	3	3	3	4	13
14	3	3	3	3	12
15	2	3	2	2	9
16	4	4	5	5	18
17	4	4	4	4	16
18	5	4	4	4	17
19	5	5	5	5	20
20	5	4	4	4	17
21	3	5	3	4	15
22	4	4	4	5	17
23	5	5	5	5	20
24	4	4	4	4	16
25	3	5	3	4	15
26	4	3	4	3	14
27	3	2	2	2	9
28	4	4	5	5	18
29	3	3	3	3	12
30	4	2	2	2	10
31	3	2	2	2	9
32	4	3	4	3	14
33	5	5	4	5	19
34	3	3	5	4	15
35	3	3	3	3	12
36	4	5	5	5	19
37	3	3	4	4	14
38	4	4	4	5	17

39	5	5	4	5	19
40	3	3	3	3	12
41	4	3	3	4	14
42	5	3	3	4	15
43	4	3	3	3	13
44	4	4	4	4	16
45	4	3	3	4	14
46	3	4	3	3	13
47	5	5	5	5	20
48	4	4	4	5	17
49	4	5	5	5	19
50	4	4	4	4	16
51	4	4	4	4	16
52	4	3	4	3	14
53	3	4	3	4	14
54	4	4	3	4	15
55	4	5	4	5	18
56	4	3	3	4	14
57	4	4	3	3	14
58	3	4	4	3	14
59	3	4	3	3	13
60	4	3	4	3	14
61	4	4	5	4	17
62	4	4	4	4	16
63	5	5	4	5	19
64	3	2	2	3	10
65	3	2	3	3	11
66	3	3	3	4	13

**Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)**

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL
1	3	3	4	3	3	3	3	22
2	4	3	3	4	3	3	4	24
3	3	4	3	5	3	4	3	25
4	5	4	4	5	5	4	4	31
5	4	4	3	5	3	4	4	27
6	4	4	3	4	4	5	4	28
7	4	4	4	5	3	5	4	29
8	3	2	3	2	3	3	3	19
9	4	5	4	5	4	5	4	31
10	5	4	3	5	4	5	3	29
11	3	5	4	4	4	4	4	28
12	4	4	3	5	4	5	3	28
13	4	5	4	4	4	4	4	29
14	3	3	3	3	3	3	3	21
15	3	4	3	4	2	3	4	23
16	5	4	4	3	4	4	3	27
17	4	5	4	5	3	4	4	29
18	5	4	5	5	4	4	4	31
19	4	5	5	5	4	4	4	31
20	2	5	4	4	4	5	3	27
21	4	4	4	5	4	4	4	29
22	4	3	4	5	4	3	4	27
23	4	4	4	5	5	5	5	32
24	4	4	3	4	3	3	4	25
25	3	3	3	3	4	3	4	23
26	3	3	3	3	3	2	3	20
27	4	4	4	3	4	4	5	28
28	3	4	4	5	4	5	4	29
29	4	3	3	3	4	4	4	25
30	3	3	4	4	3	3	3	23
31	4	3	3	3	3	3	4	23
32	3	5	5	4	3	4	4	28
33	4	5	4	5	5	4	5	32
34	3	3	3	4	3	4	3	23
35	4	3	4	4	4	3	5	27
36	3	4	3	5	4	5	5	29
37	3	4	3	3	3	3	4	23
38	4	4	3	5	3	5	5	29

39	4	5	5	5	4	3	5	31
40	3	4	4	3	3	5	5	27
41	3	3	3	3	3	3	3	21
42	3	3	3	3	3	3	3	21
43	3	3	3	2	3	3	3	20
44	3	3	3	4	4	4	4	25
45	3	3	3	3	3	3	3	21
46	3	2	3	2	2	3	3	18
47	4	4	5	4	5	5	5	32
48	3	4	4	5	4	4	5	29
49	4	5	5	4	4	4	5	31
50	3	5	3	4	3	4	4	26
51	4	4	4	3	4	3	3	25
52	3	3	3	3	3	3	3	21
53	3	3	3	3	3	3	3	21
54	4	4	4	4	3	4	4	27
55	4	5	5	4	4	3	4	29
56	3	3	3	3	3	3	3	21
57	3	3	3	3	3	3	3	21
58	4	3	4	3	3	3	3	23
59	4	4	4	4	4	4	4	28
60	4	5	5	5	4	5	5	33
61	4	4	4	4	4	3	4	27
62	4	3	4	4	3	3	4	25
63	4	3	4	4	4	3	5	27
64	3	3	2	3	2	3	3	19
65	4	5	5	5	4	4	5	32
66	4	5	5	5	3	3	5	30

**LAMPIRAN 3. HASIL DISTRIBUSI FREKUENSI**

**Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4,5	4,5	4,5
	3	22	33,3	33,3	37,9
	4	33	50,0	50,0	87,9
	5	8	12,1	12,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	11	16,7	16,7	18,2
	4	32	48,5	48,5	66,7
	5	22	33,3	33,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	22,7	22,7	22,7
	3	12	18,2	18,2	40,9
	4	23	34,8	34,8	75,8
	5	16	24,2	24,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,5	1,5	1,5
	3	11	16,7	16,7	18,2
	4	32	48,5	48,5	66,7
	5	22	33,3	33,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	11	16,7	16,7	18,2
	4	30	45,5	45,5	63,6
	5	24	36,4	36,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,6	10,6	10,6
	4	34	51,5	51,5	62,1
	5	25	37,9	37,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	7	10,6	10,6	12,1
	4	36	54,5	54,5	66,7
	5	22	33,3	33,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	12	18,2	18,2	19,7
	4	37	56,1	56,1	75,8
	5	16	24,2	24,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	6	9,1	9,1	10,6
	4	39	59,1	59,1	69,7
	5	20	30,3	30,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	19	28,8	28,8	30,3
	4	33	50,0	50,0	80,3
	5	13	19,7	19,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7,6	7,6	7,6
	3	19	28,8	28,8	36,4
	4	27	40,9	40,9	77,3
	5	15	22,7	22,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7,6	7,6	7,6
	3	20	30,3	30,3	37,9
	4	27	40,9	40,9	78,8
	5	14	21,2	21,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6,1	6,1	6,1
	3	15	22,7	22,7	28,8
	4	26	39,4	39,4	68,2
	5	21	31,8	31,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	28	42,4	42,4	43,9
	4	33	50,0	50,0	93,9
	5	4	6,1	6,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,0	3,0	3,0
	3	24	36,4	36,4	39,4
	4	25	37,9	37,9	77,3
	5	15	22,7	22,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	29	43,9	43,9	45,5
	4	26	39,4	39,4	84,8
	5	10	15,2	15,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4,5	4,5	4,5
	3	20	30,3	30,3	34,8
	4	21	31,8	31,8	66,7
	5	22	33,3	33,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4,5	4,5	4,5
	3	30	45,5	45,5	50,0
	4	29	43,9	43,9	93,9
	5	4	6,1	6,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	30	45,5	45,5	47,0
	4	22	33,3	33,3	80,3
	5	13	19,7	19,7	100,0
Total		66	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	34,8	34,8	34,8
	4	28	42,4	42,4	77,3
	5	15	22,7	22,7	100,0
Total		66	100,0	100,0	

## LAMPIRAN 4. UJI VALIDITAS

## Kompensasi (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,434**	,489**	,303*	,741**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,014	,000
	N	66	66	66	66	66
X1.2	Pearson Correlation	,434**	1	,131	,164	,555**
	Sig. (2-tailed)	,000		,294	,188	,000
	N	66	66	66	66	66
X1.3	Pearson Correlation	,489**	,131	1	,406**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,294		,001	,000
	N	66	66	66	66	66
X1.4	Pearson Correlation	,303*	,164	,406**	1	,654**
	Sig. (2-tailed)	,014	,188	,001		,000
	N	66	66	66	66	66
Total_X1	Pearson Correlation	,741**	,555**	,768**	,654**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66

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

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

## Kepuasan Kerja (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,441**	,500**	,600**	,404**	,796**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000
	N	66	66	66	66	66	66
X2.2	Pearson Correlation	,441**	1	,434**	,355**	,646**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
X2.3	Pearson Correlation	,500**	,434**	1	,468**	,469**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66
X2.4	Pearson Correlation	,600**	,355**	,468**	1	,290*	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000		,018	,000
	N	66	66	66	66	66	66
X2.5	Pearson Correlation	,404**	,646**	,469**	,290*	1	,732**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,018		,000
	N	66	66	66	66	66	66
Total_X2	Pearson Correlation	,796**	,750**	,761**	,729**	,732**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66

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

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

**Loyalitas Kerja (X3)****Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,528**	,574**	,604**	,769**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66
X3.2	Pearson Correlation	,528**	1	,684**	,749**	,872**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66
X3.3	Pearson Correlation	,574**	,684**	1	,735**	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	66	66	66	66	66
X3.4	Pearson Correlation	,604**	,749**	,735**	1	,907**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	66	66	66	66	66
Total_X3	Pearson Correlation	,769**	,872**	,878**	,907**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66

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

**Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)**

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,292*	,416**	,441**	,478**	,230	,351**	,600**
	Sig. (2-tailed)		,017	,001	,000	,000	,063	,004	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
Y2	Pearson Correlation	,292*	1	,619**	,639**	,426**	,518**	,503**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,017		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
Y3	Pearson Correlation	,416**	,619**	1	,446**	,505**	,231	,530**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,063	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
Y4	Pearson Correlation	,441**	,639**	,446**	1	,471**	,568**	,527**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
Y5	Pearson Correlation	,478**	,426**	,505**	,471**	1	,472**	,480**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
Y6	Pearson Correlation	,230	,518**	,231	,568**	,472**	1	,375**	,679**
	Sig. (2-tailed)	,063	,000	,063	,000	,000		,002	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
Y7	Pearson Correlation	,351**	,503**	,530**	,527**	,480**	,375**	1	,737**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,002		,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
Total_Y	Pearson Correlation	,600**	,799**	,727**	,820**	,734**	,679**	,737**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

**LAMPIRAN 5. UJI RELIABILITAS****Kompensasi (X1)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	66	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,645	4

**Kepuasan Kerja (X2)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	66	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	5

**Loyalitas Kerja (X3)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	66	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	4

**Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	66	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	7

## LAMPIRAN 6. UJI NORMALITAS DATA

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,21499572
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,037
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

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

**LAMPIRAN 7. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Loyalitas, Kompensasi, Kepuasan Kerja <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: OCB
- b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,575 <sup>a</sup>	,331	,298	3,292	1,662

- a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kompensasi, Kepuasan Kerja
- c. Dependent Variable: OCB

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331,920	3	110,640	10,210	,000 <sup>b</sup>
	Residual	671,853	62	10,836		
	Total	1003,773	65			

- a. Dependent Variable: OCB
- b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kompensasi, Kepuasan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

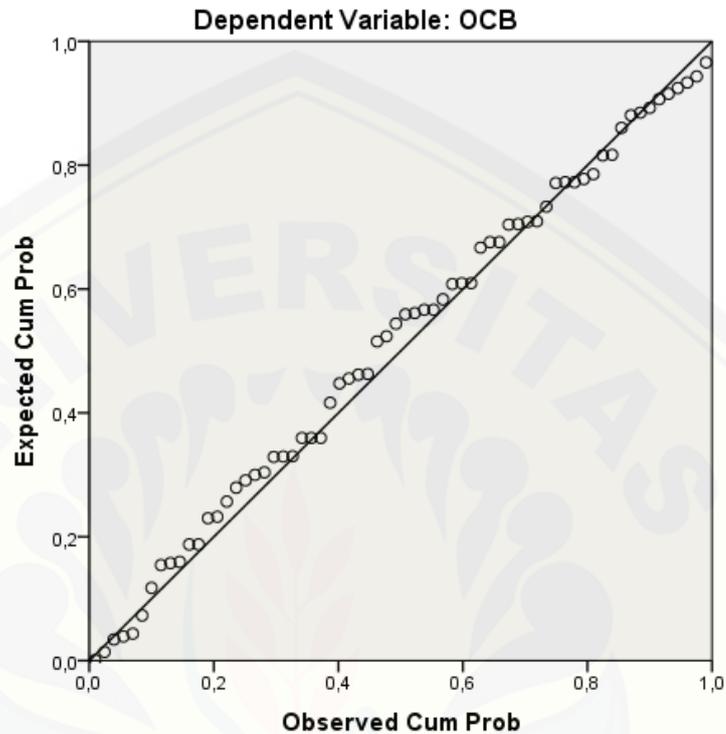
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,559	3,719		1,764	,083
	Kompensasi	,389	,179	,241	2,172	,034
	Kepuasan Kerja	,380	,182	,251	2,089	,041
	Loyalitas	,363	,159	,270	2,285	,026

- a. Dependent Variable: OCB

**LAMPIRAN 8. UJI ASUMSI KLASIK**

Uji Normalitas Model

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



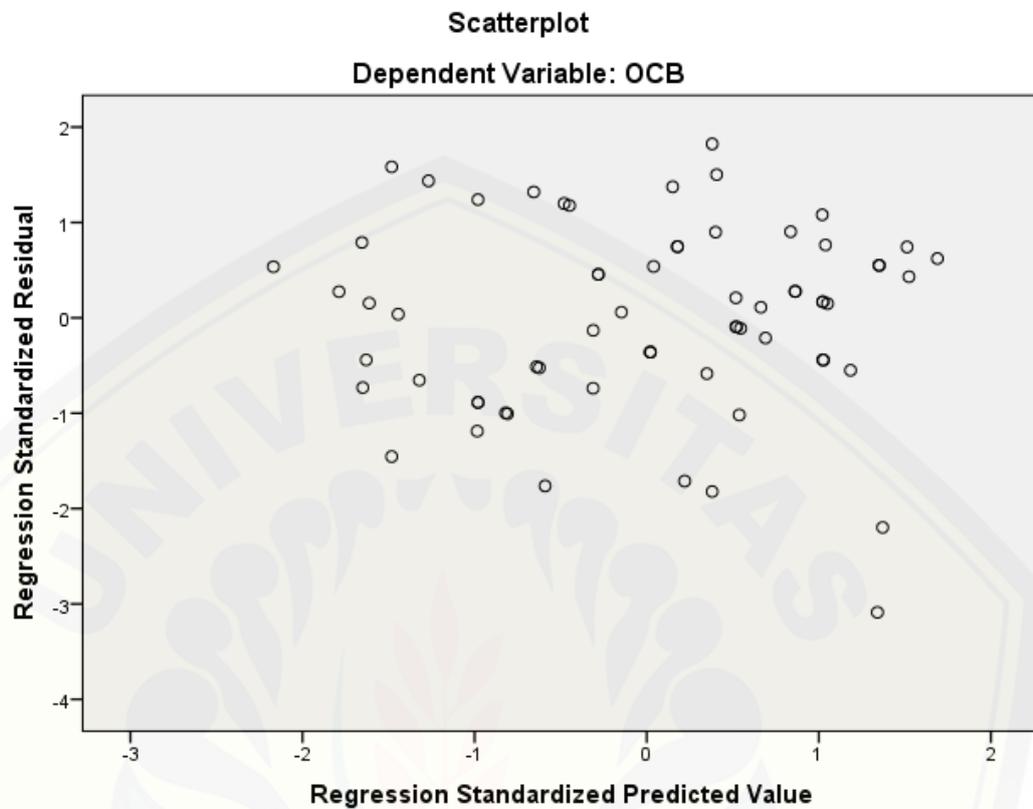
Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,559	3,719		1,764	,083		
	Kompensasi	,389	,179	,241	2,172	,034	,875	1,143
	Kepuasan Kerja	,380	,182	,251	2,089	,041	,748	1,337
	Loyalitas	,363	,159	,270	2,285	,026	,775	1,291

a. Dependent Variable: OCB

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 9 r tabel

N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	<b>64</b>	<b>0.242</b>	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129

29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126