



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI,
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Kopontren Al Mubarak Kabupaten Jember)

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S1-Ekonomi Pada
Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen*

Oleh:

AHMAD SUBADAR

NIM. 18104144

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

2022

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA
JEMBER

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI,
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR(OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KOPONTREN AL MUBAROK JEMBER)**

NAMA : AHMAD SUBADAR
NIM : 18104144
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
MINAT STUDI : MANAJEMEN BISNIS

Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Asisten

Tamriatin Hidayah, S.E., M.P
NIDN : 007106601

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Hamzah Fansuri, S.E.,M.M., M.P
NIDN : 007106601

Tamriatin Hidayah, S.E., M.P
NIDN : 007106601

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA
JEMBER

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI,
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR(OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(STUDI PADA KOPONTREN AL MUBAROK JEMBER)

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi pada:

Hari/tanggal : Sabtu / 13 Agustus 2022

Jam : 08:30 Wib

Tempat : Ruang A.2.5

Disetujui Oleh

Ahmad Sauqi, S.E., M.M :
NIDN 0723128503
Ketua Penguji

Tamriatin Hidayah, S.E., M.P :
NIDN : 007106601
Sekretaris Penguji

Hamzah Fansuri, S.E., M.M., M.P :
NIDN : 007106601
Anggota Penguji

Mengetahui,

Ketua Program Studi,
Manajemen

Ketua,
STIE Mandala Jember

Tamriatin Hidayah, S.E., M.P
NIDN : 007106601

Suwignyo Widagdo, S.E., M.P
NIDN : 0702106701

MOTTO

“Konsekuensi dari ketakutan adalah kekecewaan. Konsekuensi dari rasa malu adalah frustrasi. Peluang berlalu seperti awan yang berjalan. Jadi manfaatkanlah waktu dengan baik.”

(Ali Bin Abi Tholib)

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat kepada manusia lainnya”

(HR.Thabrani dan Daruquthni)

“Semakin lebar layar dibentangkan, semakin kencang pula angin yang menerjang.

Bentangkanlah layarmu, dan berlatihlah mengendalikannya. Niscaya akan kau

lihat luasnya dunia”

(Ahmad Subadar)



KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kita haturkan kepada tuhan alam semesta yang maha esa Allah SWT atas segala rahmat dan hidaya-Nya. Sholawat serta salam juga penulis haturkan kepada nabi penutup akhir zaman Nabi Muhammad Saw atas ridho dan syafaatnya yang selalu ummat dan penulis harapkan. Sehingga dengan segenap kekuatan serta ridho yang telah diberikan oleh Allah SWT penulis berhasil merampungkan skripsi dengan Judul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPONTREN AL MUBAROK KABUPATEN JEMBER” sebagai syarat akhir untuk memperoleh gelar sarjana S1 ekonomi pada program studi Manajemen Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.

Dalam proses penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak, oleh sebab itu penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Dr. Suwogno Widagdo, S.E., M.M.,M.P selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.
2. Ahmad Sauqi S.E.,M.M selaku Ketua Penguji Sidang Skripsi.
3. Tamriatin Hidayah S.E.,M.P selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus Dosen Pembimbing Utama yang senantiasa sabar menghadapi mahasiswa yang selalu meminta bimbingan dijam istirahat dan selalu bersedia meluangkan segenap waktu, tenaga serta pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses penulisan skripsi ini.

4. Hamzah fansuri Jusuf S.M.,M.M.,M.P selaku Dosen Pembimbing Asisten Yang senantiasa bersabar menghadapi penulis yang selalu meminta untuk datang kekampus diwaktu sibuk,dan selalu bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh civitas akademika STIE Mandala Jember.
6. Kedua orang tua tercinta plus tersayang Bapak Samsul dan Ibu Istiroha yang telah mendukung serta memberikan semangat, doa, moril maupun materil serta nasehat kepada penulis.
7. Seluruh kawan seperjuangan Manajemen Bisnis angkatan 2018 yang telah memberikan dukungannya.
8. Sahabat/sahabati Angkatan Hormonal 2018 yang sangat saya cintai dan banggakan yang telah memberikan dukungan penuh dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Adik saya tersayang Intan Maulidiyah Az Zilfi yang selalu mendorong dari jauh-jauh hari kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

10. Seluruh pihak yang telah banyak membantu penulis dan memberikan dukungan yang tidak dapat disebut satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan skripsi ini.

Penulis selalu berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, 13 Agustus 2022
Penulis

Ahmad Subadar



DAFTAR ISI

	HALAMAN
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Pembatasan masalah	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	11
2.2 Kajian Teori	21
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.2.2 Komitmen Organisasi.....	25
2.2.3 Budaya Organisasi.....	26
2.2.4 Kepemimpinan Transformasional	30
2.2.5 Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	34
2.2.6 Kinerja Karyawan.....	37
2.3 Kerangka Konseptual.....	38
2.4 Hipotesis	39
2.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	41
2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	42

2.4.4	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	43
2.4.5	Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan.....	43
BAB III	METODE PENELITIAN	45
3.1	Tempat/Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.2.1	Populasi	45
3.2.2	Sampel	46
3.2.3	Teknik Sampling	46
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	47
3.4	Identifikasi Variabel Penelitian	47
3.2.4	Variabel Independen.....	47
3.2.5	Variabel Dependen	48
3.5	Definisi Operasional Variabel	48
3.6	Teknik Pengumpulan Data.	52
3.7	Jenis Data Penelitian.....	52
3.8	Metode Analisis Data.	53
3.8.1	Uji Validitas	53
3.8.2	Uji Reliabilitas.....	54
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	55
3.8.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
3.9	Koefisien Determinasi	57
3.10	Uji Hipotesis	58
3.10.1	Uji F (simultan)	58
3.10.2	Uji T (parsial)	59
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1	Hasil Penelitian	60
4.1.1	Gambaran umum, Responden Penelitian	60
4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	63
4.2	Analisis Hasil Penelitian.....	71
4.2.1	Uji Instrumen Data	71
4.2.2	Uji Asumsi Klasik	74
4.2.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
4.2.4	Koefisien Determinasi	79

4.2.5 Uji Hipotesis.....	80
4.3 Interpretasi.....	84
BAB V PENUTUP.....	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Implikasi	88
5.3 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA.....	91



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual39



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan.....	18
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2022.....	60
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia Tahun 2022	61
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja Tahun 2022	62
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Tahun 2022.....	62
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Jabatan Tahun 2022.....	63
Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasi.....	64
Tabel 4.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Budaya Organisasi.....	66
Tabel 4.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Kepemimpinan Transformasional ...	67
Tabel 4.9 Rekapitulasi Jawaban Responden Organizational Citizenship Behaviour	69
Tabel 4.10 Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas.....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolerasi.....	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel 4.17 Hasil Uji f (Simultan).....	81
Tabel 4.18 Hasil Uji t (parsial).....	83
Tabel 4.19 Perbandingan T Hitung dan T Tabel.....	83

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPONTREN AL MUBAROK KABUPATEN JEMBER

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan organizational citizenship behaviour secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada kopontren al mubarak kabupaten jember. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan aktif kopontren al mubarak. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 22 dan menggunakan teknik analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan organizational citizenship behaviour berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel kepemimpinan transformasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan organizational citizenship berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopontren Al Mubarak Kabupaten Jember.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Organizaional Citizenship Behaviour

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT AL MUBAROK KOPONTREN, JEMBER REGENCY

This study aims to determine and analyze the effect of organizational commitment, organizational culture, transformational leadership, and organizational citizenship behavior simultaneously and partially on employee performance at Kopontren al Mubarak, Jember Regency. The population in this study were active employees of al Mubarak kopontren. The sampling technique used probability sampling with a sample size of 40 respondents. The method used in this study is quantitative with multiple linear regression analysis techniques. The data was processed using the SPSS version 22 application and used data analysis techniques for validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear analysis tests, coefficient of determination tests, and hypothesis testing. Based on the research shows that the variables of organizational commitment, organizational culture, transformational leadership, and organizational citizenship behavior have a simultaneous effect on employee performance, organizational commitment variables partially have no effect on employee performance, organizational culture variables partially affect employee performance, transformational leadership variables partially Partial has no effect on employee performance, and organizational citizenship affects the performance of Kopontren Al Mubarak employees, Jember Regency.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture, Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behaviour.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi salah satu inti terpenting dalam memulai sebuah pergeseran ekonomi pasif ke aktif. sumber daya manusia pasif dapat menyebabkan pergeseran kurva pencapaian suatu nilai ekonomi menuju titik terendah sedangkan sumber daya manusia aktif menciptakan pergeseran kurva pencapaian suatu nilai ekonomi menuju fase peningkatan yang cukup signifikan dan memiliki pola yang jelas dan terukur.

Pada tahun 2022 tren sumber daya manusia lambat laun berkembang dan beradaptasi dengan perubahan preferensi tempat kerja, kemajuan teknologi, dan kondisi kesehatan dunia pada saat pandemi dengan harapan membawa perubahan besar dan tentunya mempunyai dampak jangka panjang pada peningkatan sumber daya manusia. Dikutip dari columbia southern university. dari sekian banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah Indonesia pengembangan sumber daya manusia dan reformasi sumber daya manusia termasuk permasalahan yang tidak bisa dianggap remeh karena masih banyak persoalan kepegawaian di Indonesia yang perlu diselesaikan. Dibandingkan dengan negara tetangga seperti Malaysia dan Thailand produktivitas sumber daya manusia (SDM) di Indonesia masih rendah dan sulit untuk ditingkatkan dimana tingkat produktivitas sumber daya manusianya masih tergolong buruk.

Pada tanggal 28 desember 2021 kementerian energi dan sumber daya mineral dalam siaran persnya mengatakan: akan senantiasa mendorong

pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan tinggi. menurut menteri ESDM, sumber daya manusia adalah sesuatu yang penting, karena dengan sumber daya manusia yang mumpuni maka pekerjaan akan banyak terbantu. Dalam ruang lingkup wilayah provinsi, khususnya di provinsi Jawa Timur Badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Jatim di tahun 2022 melakukan banyak program kegiatan untuk mendukung percepatan pengembangan sumber daya manusia pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dapat membentuk tenaga kerja produktif, terampil dan profesional yang bekerja secara efektif dan efisien. Maka untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mumpuni perlu adanya analisis lebih mendalam mengenai variabel-variabel apa saja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian telah menemukan adanya beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- a. Komitmen Organisasi.
- b. Budaya Organisasi.
- c. Kepemimpinan transformasional.
- d. Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

Variabel pertama yang dianggap berpengaruh yaitu komitmen organisasi, hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sangatlah erat dan tidak dapat terpisahkan karena yang membentuk komitmen maupun organisasi ialah sumber daya manusia itu sendiri. bahkan kita melihat ada lintas generasi yang dapat dijangkau, sehingga

komitmen yang dibangun oleh satu generasi akan memperkuat komitmen organisasi generasi selanjutnya. hal itu memperkuat pandangan kita mengenai penerapan komitmen didalam sebuah organisasi, komitmen tentang integritas, loyalitas, totalitas, kompetensi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Variabel kedua yaitu budaya organisasi, variabel ini berkaitan erat dengan komitmen organisasi dan kinerja karyawan, karena budaya memainkan peran penting dalam organisasi yaitu: *culture generates commitment to the organization's mission*. Seorang yang memiliki budaya organisasi tinggi tidak lagi berpikir akan kepentingannya sendiri, tetapi merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi dan melibatkan dirinya dalam keseluruhan kinerja organisasi dan setiap organisasi memiliki nilai - nilai budayanya sendiri yang spesifik.

Variabel ketiga yaitu kepemimpinan transformasional, mengapa kepemimpinan transformasional masuk kedalam variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan kepemimpinan transformasional merupakan pola perilaku pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk berkomitmen pada visi dan tujuan organisasi dibandingkan kepentingan - kepentingan pribadi, mengembangkan kapasitas karyawan, serta mendorong bawahan untuk bekerja secara gigih, bertekad bulat, dan mengerahkan kemampuan terbaik yang dimilikinya.

Variabel terakhir ialah *organizational citizenship behaviour* atau perilaku ekstra peran adakalanya organisasi membutuhkan perilaku ekstra

peran terutama ketika perusahaan memerlukan dukungan aktivitas karyawan yang tidak dapat dinilai dan dihargai dengan uang. Perilaku tersebut yang mendorong terciptanya mesin - mesin sosial organisasi, menyediakan fleksibilitas yang dibutuhkan untuk bekerja melalui banyak bagian, dan membantu karyawan didalam organisasi untuk mengatasi kondisi saling ketergantungan antar satu dengan yang lain. Perilaku tersebut juga dapat membangun soliditas yang dapat membantu karyawan memecahkan berbagai persoalan yang muncul didalam organisasi maupun perusahaan.

Unsur – unsur organisasional yang berkaitan langsung dengan kinerja karyawan pada usaha milik pesantren jarang sekali di telaah lebih dalam oleh para peneliti. Didunia perekonomian pesantren banyak sekali hal – hal yang tidak terbahas.

Adanya keikutsertaan pemerintah dalam proses pengembangan ekonomi pesantren maka kementerian agama republik Indonesia melalui beberapa regulasinya mendorong laju pengembangan perekonomian pesantren ke tahap yang lebih terorganisir dengan membuat beberapa program untuk mendorong laju kemandirian pesantren. Kehadiran pesantren mandiri dalam arti ekonomi sudah menjadi panggilan sejarah. Ketika investasi asing semakin membanjiri Indonesia, sementara kolektivitas masyarakat lebih banyak menjadi konsumen, maka itu akan menjadi gejala yang mengkhawatirkan. Hadirnya minimarket seperti AlfaMart dan Indomart yang notabene pemilik modal besar di sudut-sudut pedesaan menjadi bukti semakin tidak berdayanya kekuatan ekonomi

kolektif lokal. Untuk mewujudkan kemandirian ekonomi pesantren, sekalipun fungsi pesantren sebagai pemberdaya sosial belum diatur lebih lanjut, namun berbagai terobosan mulai bergulir. Beberapa kementerian mulai menanyakan apa yang bisa dibantu untuk menguatkan kemandirian pesantren. Pesantren harus memulai membangun kekuatan ekonomi, sebagai penopang dan sekaligus menjadi motor pemberdayaan ekonomi.

Untuk mengakomodasi kemandirian pesantren, tahun 2020 Direktorat PD Pontren memulai dengan menyusun Peta Jalan Kemandirian Pesantren. Rencananya Direktorat PD Pontren akan menunjuk secara bertahap sejumlah pesantren untuk didorong untuk menjadi pesantren mandiri. Untuk lima tahun pertama, dirumuskan 100 pesantren menjadi piloting pada tahun 2021; lalu 500 pesantren (2022); serta masing-masing 1500 pesantren pada 2023 dan 2024.

Mengingat objek penelitian merupakan koperasi pondok pesantren maka perlu diketahui dalam wawancara bersama Human Resource Development kopontren Al Mubarak periode awal mengatakan bahwasanya, koperasi pondok pesantren disini merupakan sejenis mini market semi modern dimana sebagian cabang toko bisa dikatakan tingkat kemiripannya dengan minimarket modern mencapai angka 75% dalam segi operasionalnya, sedangkan untuk manajemen sumber daya manusia dalam kopontren al mubarak menurut karyawan yang telah diwawancarai bahwasanya dari segi pengembangan sumber daya manusia masih perlu adanya perbaikan dan pengembangan berlandaskan keilmuan manajemen

modern, sedangkan fenomena yang terdapat pada lingkaran karyawan kopontren al mubarak masih banyak keluhan baik dari segi penggajian, maupun sikap dan kebijakan yang diambil pemimpin dalam menghadapi permasalahan yang terjadi pada karyawan yang dianggap kurang memuaskan, dengan begitu menandakan bahwasanya dalam pengelolaan sumber daya manusia masih kurang maksimal dan mengakibatkan banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dari kopontren al mubarak.

Membahas praktik pesantren dalam pengembangan ekonomi tidak luput dari kualitas kinerja karyawan yang memang jarang dikaji lebih dalam. kualitas kinerja karyawan dapat mendorong terhadap pendapatan ekonomi usaha tersebut. Dengan peningkatan pendapatan yang dihasilkan dari kualitas kinerja yang baik, maka dapat dipastikan kemajuan ekonomi akan berkembang pesat dengan pengelolaan ekonomi yang dilakukan secara profesional.

Berdasarkan beberapa data diatas, perlu adanya penelitian terhadap badan usaha ekonomi milik pesantren yang berkembang dan beradaptasi dengan modernisasi yang mempengaruhi prduktivitas kinerja karyawan di unit usaha milik pesantren tersebut.

Dengan adanya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh beberapa variabel yang telah disebutkan diatas, semoga hasil penelitian tersebut bisa menjadi solusi atas polemik yang muncul di era modern ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan organizational citizenship behaviour (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kopontren Al Mubarak Kabupaten Jember?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kopontren Al Mubarak Kabupaten Jember?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kopontren Al Mubarak Kabupaten Jember?
- 4) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kopontren Al Mubarak Kabupaten Jember?
- 5) Apakah organizational citizenship behaviour (OCB) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kopontren Al Mubarak Kabupaten?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh secara simultan komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap kinerja karyawan di Kopontren Al Mubarak Kabupaten Jember.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kopontren Al Mubarak Kabupaten Jember.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kopontren Al Mubarak Kabupaten Jember.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh secara parsial kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Kopontren Al Mubarak Kabupaten Jember.
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh secara parsial organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan di Kopontren Al Mubarak Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagi Akademisi

Untuk memberikan sumbangsih pemikiran serta pengetahuan yang bermanfaat di bidang ilmu ekonomi terutama pada minat studi manajemen bisnis, mengenai pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi peneliti

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman baru bagi peneliti terkait penerapan manajemen sumber daya manusia pada usaha yang sejenis dengan kopontren al mubaarok.
- b. Agar dijadikan referensi bagi para peneliti yang sedang mendalami materi yang berkaitan dengan judul yang serupa dengan penelitian ini.

3) Bagi Kopontren Al Mubarak

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pengambilan sikap, keputusan oleh para pimpinan dan menjadi masukan untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia. Agar tercipta peningkatan dalam aspek

kualitas unggul berupa profesionalitas kinerja karyawan di kopontren al mubarak dimasa mendatang.

1.5 Pembatasan masalah

Melihat permasalahan yang ada sangatlah luas bahasannya, serta agar penulis bisa lebih terarah dalam penelitian ini, maka penulis selayaknya melakukan pembatasan masalah.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Penelitian dimulai dari bulan juni 2022 sampai dengan bulan juli 2022.
- 2) Objek penelitian dibatasi pada 8 cabang kopontren di 4 kecamatan yaitu kecamatan sukowono, sumber jambe, kalisat, dan ledokombo.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Untuk memperkuat fondasi penelitian yang akan dilakukan maka perlu diberikan dorongan dengan menyertakan penelitian terdahulu yang dapat dipertanggung jawabkan dengan jelas dan akurat. Maka dari itu diperlukan adanya penelitian terdahulu yang relevan.

2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

- 1) **Eka Putra dan Nabilah Fitri Zabaldi (2022)**. menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian kota pekanbaru populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian cabang kota Pekanbaru dengan sampel sebanyak 34 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu dengan pengujian regresi linier sederhana, determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t. berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan Nilai konstanta (a) = 5.548 dan nilai koefisien regresi (b) = 0.896 ini menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi (X) dianggap konstan maka kinerja (Y) adalah sebesar 0.896. Artinya jika komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.896, jika semakin besar nilai komitmen organisasi maka semakin meningkat nilai kinerja. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t secara parsial diperoleh nilai 03693. Maka dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai thitung (7.982) lebih besar dari nilai tabel (2.03693) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan

bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.666 artinya sumbangan atau besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0.666 atau 66.6 % sedangkan sisanya 33.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

- 2) **Yulisharsasi, Jun Surjanti, Anang Kistyanto** (2022). Menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam karyawan pada Koperasi Unit Desa Tani Bahagia Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Koperasi Unit Desa Tani Bahagia Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto dengan sampel sebanyak 75 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu EM-PLS dengan software Smart-PLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa transformational leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Transformational leadership berpengaruh positif kepada etika kerja Islam. Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Etika kerja islam memediasi pengaruh positif transformational leadership terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini yaitu pentingnya melaksanakan gaya kepemimpinan transformasional demi memajukan kualitas kinerja karyawan dengan harapan adanya peningkatan aktivitas kerja, meningkatkan dan mengembangkan faktor

permodalan maupun strategi bisnis yang kuat, namun juga harus memperhatikan sumber daya manusia yang beretika kerja islam yang baik dan memiliki nilai sopan santun.

3) Cintia lombogia, Irvan Trang, Merinda C.H Pandowo (2022).

Menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh organization citizenship behavior (ocb) dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota tomohon. populasi dalam penelitian ini adalah `seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon. dengan sampel sebanyak 60 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Perhubungan Kota Tomohon memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan pegawai yang memiliki tingkat Organizational Citizenship Behavior yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Tomohon memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

4) Rintania Dwi Afifah (2022). Menyatakan dalam penelitiannya yang

berjudul Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asam Jawa Medan.

dengan sampel sebanyak 48 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis berganda, asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan begitu juga dengan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan berpengaruh positif dan signifikan dan secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

- 5) **Muhammad Amien Rais Tanjung Prayekti Prayekti** (2022). Menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap komitmen organisasi di titik terang konveksi. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan alito sport apparel (titik terang Konveksi). dengan sampel sebanyak 50 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu Uji multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. OCB berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
- 6) **Heri Ginanjar dan Berliana Berliana** (2021). Menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komitmen organisasi terhadap

kinerja karyawan pada PT. Sinar Abadi di Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Citra Abadi dengan sampel sebanyak 90 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel komitmen organisasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,427 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,858 dengan kriteria baik. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,465 + 0,849X$, dan nilai koefisien korelasi 0,774 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

- 7) **Fitriana Dewi S, Astri Nur Rahmawati, Refani Khoirunnissa dan Ibnu Husni Fuadi** (2021) Menunjukkan dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt xyz populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pt. xyz. dengan sampel sebanyak 40 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan mempunyai tingkat keeratan hubungan sebesar 0,395 atau 39,5%, yang menyatakan bahwa hubungan kedua variabel adalah rendah. Sehingga Budaya Organisasi memiliki

pengaruh sebesar 15,6% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

8) Eugene K. Kokiroba William A. Areros dan Sofia. A. P. Sambul

(productivity, Vol. 2 no. 4, 2021) Menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk, Cabang manado. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk, Cabang manado dengan sampel sebanyak 33 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji linear sederhana, uji koefisien determinasi dan uji parsial. Hasil penelitian ini variabel Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh sebesar 50.6% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 40.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

9) Wijaya, M. Taufiq Dana (2021) Menyatakan dalam penelitiannya

yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. Abina kota blitar. dengan sampel sebanyak 30 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu partial last square (PLS). Hasil penelitian ini variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan. kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dalam perannya sebagai variabel mediasi, dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

10) Elit Yusniati, Muhamad Ekhsan (2021). Menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi (studi pada pt tpr enpla indonesia). populasi dalam penelitian ini adalah `karyawan PT TPR Enpla Indonesia. dengan sampel sebanyak 62 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu program SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh secara langsung pula terhadap komitmen organisasi, kemudian komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan serta komitmen organisasi memediasi pengaruh organizational citizenship behavior pada kinerja

Untuk memberikan kemudahan dalam langkah penelitian. Peneliti membuat tabel persamaan dan perbedaan untuk membandingkan antara judul, variabel, metode, dan lokasi yang digunakan dari para peneliti terdahulu agar menghasilkan penelitian terbaru dalam bidang ilmu ekonomika.

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Heri Ginanjar dan Berliana Berliana (2021)	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar citra abadi di jakarta	a. Variabel Independent komitmen organisasi b. Variabel dependen kinerja karyawan. c. Tujuan yang sama dalam pengaruh secara parsial dan simultan	a. Lokasi penelitian bertempat di PT Sinar citra abadi di jakarta. b. Menggunakan metode explanatory research dengan jumlah 90 koresponden
2.	Eka Putra dan Nabilah Fitri Zabaldi (2022)	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kota Pekanbaru	a. Variabel Independen budaya organisasi dan komitmen organisasi b. Variabel dependen kinerja karyawamn	c. Objek penelitian pada perseroan terbatas.
3.	Fitriana Dewi S, Astri Nur Rahma-wati, Refani Khoirun nissa dan Ibnu Husni Fuadi (2021)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ	a. variabel independen dan variabel dependen yang sama.	a. Metode survei.

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	K. Kokiroba William A. Areros dan Sofia. A.P. Sambul (2021)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. Jurnal Productivity. Vol.2 No 4.	a. Pendekatan kuantitatif b. Teknik analisis data uji validitas, reabilitas c. Variabel independen yang sama.	a. Lokasi penelitian b. Populasi c. Sampel.
5.	Wijaya, M. Taufiq Dana (2021)	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi	a. Sumber data menggunakan data primer dan sekunder b. Variabel independen	a. Analisis PLS (Partial Last Square).
6.	Yulisharsasi, JunSurjanti, Anang Kistyanto (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam Pada KUD Tani Bahagia Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto	a. Variabel independen b. Variabel dependen.	a. Objek penelitian b. Subjek penelitian c. Teknik analisis data SEM-PLS
7.	Elit Yusniati, Muhamad Ekhsan (2021)	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Pt Tpr Enpla Indonesia)	a. Variabel independen b. Variabel dependen.	a. Objek penelitian b. Subjek penelitian.

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	Cintia lombogia Irvan Trang, Merinda C.H Pandowo (2022).	Pengaruh Organization Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon.	a. Variabel independen b. Variabel dependen.	a. Objek penelitian b. Subjek penelitian.
9.	Rintania Dwi Afifah (2022).	Dampak Gaya Kepemimpinan Transfor-masional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan	a. Variabel independen b. Variabel dependen.	a. Objek penelitian b. Subjek penelitian.
10.	Muhamad Amien Rais Tanjung Prayekti Prayekti (2022).	Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja dan OCB Terhadap Komitmen Organisasi di Titik Terang Konveksi	a. Variabel independen b. Variabel dependen yang sama yaitu budaya organisasi , organizational citizenship behaviour, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.	a. Objek penelitian b. Subjek penelitian.

Sumber: Lampiran 1 data diolah 2022

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manulang dalam Novitasari (2020:152) manajemen sumber daya manusia merupakan seni serta ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasikan secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja.

2) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suwatno dan Donni (2014:47) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah:

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal)
- h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

3) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012:11-12) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (planning) Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian (organizing) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasi.
- c. Pengarahan (directing) Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d. Pengendalian (controlling) Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-

peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

1. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan (procurement) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan
- b. Pengembangan (development) Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
- c. Kompensasi (compensation) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, artinya sesuai dengan prestasi kerja karyawan, layak artinya memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

- d. **Integrasi (integration)** Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. **Pemeliharaan (maintenance)** Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.
- f. **Kedisiplinan (Discipline)** Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- g. **Pemberhentian (separation)** Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2.2 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2014), menjelaskan bahwa "komitmen adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota" sedangkan Yusuf dan Syarif (2018), menuliskan bahwa "komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun". Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu tingkatan identifikasi seorang pekerja dalam sebuah organisasi untuk tetap bertahan sebagai bentuk loyalitas serta ikut membantu dalam mencapai tujuan organisasi dan mempunyai harapan untuk tidak meninggalkan organisasi dalam keadaan apapun.

1) Indikator komitmen organisasi

Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi kepentingan orang-orang yang loyal pada objek tersebut. Berdasarkan encyclopedia britannica (1998) pengertian komitmen dapat disusun menjadi beberapa indikator antara lain:

1. Tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah.

2. Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.
3. Menjaga kerahasiaan perusahaan.
4. Mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat.
5. Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan.
6. Rela mengorbankan tujuan atau kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan.
7. Menggunakan dan atau membeli produk (jasa) yang dihasilkan oleh perusahaan.
8. Memberikan saran-saran perbaikan.
9. Mentaati perintah dan menjaga hak-milik perusahaan.
10. Tidak menyalahgunakan kebijakan cuti atau ijin.
11. Membantu karyawan lainnya.

2.2.3 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang positif, dominan dan kuat dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, seperti suatu budaya yang menekan pada pertumbuhan individu, sedangkan Menurut Wardiah (2016:196) menjelaskan bahwa Budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar

organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama - sama.

Dikutip dalam jurnal Enno Aldea Amanda, Satrijo Budi wibowo, dan Nik Amah (2017). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai - nilai (Values), keyakinan - keyakinan, asumsi-asumsi atau norma - norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota

suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah - masalah organisasi (Darodjat 2015, p.236).

Menurut Edgar H. Schein pada jurnal Wiwik Yuswani (2016). Budaya merupakan pola asumsi dasar yang dibuat, ditemukan, dan dikembangkan oleh suatu kelompok sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik. Oleh sebab itu, diajarkan atau diwariskan kepada anggota - anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah yang terjadi.

Dari berbagai teori yang diutarakan oleh beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ialah suatu sistem positif yang berguna sebagai pedoman perilaku yang selalu memberikan penekanan pada pertumbuhan individu sebagai alat pemecahan masalah didalam sebuah organisasi.

2) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur dengan:

a. Norma

Norma merupakan sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi,

berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

b. Nilai Dominan

Nilai dominan adalah nilai-nilai utama yang terdapat pada suatu organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan dapat membagikan nilai-nilai utama yang merupakan gambaran suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

c. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

d. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang terdapat di lingkungan kerja guna mencapai tujuan organisasi. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

2.2.4 Kepemimpinan Transformasional

1) Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Danim (2004:54), kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja melalui orang lain untuk mengubah sumber daya organisasi secara optimal guna mencapai tujuan yang sesuai dengan target yang ditetapkan. Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2008:90) pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi pengikut mereka untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada pengikutnya.

Sampai mana seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai pemimpin transformasional bass menjawab dengan

menyebutkan bahwa ada 3 cara seorang pemimpin transformasional memotivasi karyawannya yaitu dengan:

- a. Mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha.
- b. Mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan kelompok.
- c. Meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.

Ada beberapa karakteristik yang melekat pada sistem kepemimpinan transformasional, Bass dan Avolio (dalam Hartanto, 2009, p.514) menyebutkan 4 karakteristik kepemimpinan transformasional sebagai berikut yaitu: Idealisasi pengaruh (*idealized influence*), konsiderasi individual (*individualized consideration*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan motivasi inspirasional (*inspirational motivation*).

2) Manfaat kepemimpinan transformasional

Berdasarkan penelitian dari Olga Epitropaki bahwa sistem kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh seorang pemimpin memiliki beberapa manfaat antara lain:

- a. Secara signifikan dapat meningkatkan performance organisasi.

- b. Mempunyai pengaruh positif terhadap penjualan jangka panjang dan kepuasan pelanggan.
- c. Meningkatkan komitmen organisasi dan bawahan.
- d. Meningkatkan kepercayaan karyawan dan perilaku perusahaan.
- e. Meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan dan pimpinan.
- f. Mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kesejahteraan Karyawan.

3) Indikator Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Indra Kharis (2015) yaitu:

a. Kharisma

Kharisma merupakan kombinasi antara pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa guna membuat orang lain mendukung visi serta mempromosikannya dengan bersemangat.

b. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin

memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

c. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin dapat mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama menggunakan inovasi cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahannya tentang permasalahan yang akan dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahannya guna menyelesaikan permasalahan menggunakan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

d. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Adapun hasil observasi menemukan bahwa jenis kepemimpinan yang diterapkan pada kopontren al mubarak yaitu mengadopsi dua jenis gaya kepemimpinan yaitu otokratif dan birokratif dimana pada kepemimpinan otokratif pemimpin tidak wajib mempertimbangkan masukan dari bawahan begitupula dengan gaya kepemimpinan birokratif dimana pemimpin cenderung mengikuti hukum, bahkan tradisi, organisasi secara kaku. Kepemimpinan ini terbentuk sebab kondisi yang dirasa stabil pada tim serta kondisi tersebut harus dipertahankan. Masukan dari tim hanya mampu diterima apabila sejalan dengan adat yang telah terdapat. Usulan baru sulit diterima karena belum teruji dan cenderung akan mendatangkan kerugian.

2.2.5 Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

1) Pengertian Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Richard (2003) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi. Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2009) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang

karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

2) Indikator Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Organ dalam Anik Herminingsih (2012) berpendapat bahwa indikator citizenship atau ekstra peran ini diimplementasikan dalam 5 bentuk “perilaku,yaitu :

a. Altruism (perilaku membantu orang lain)

Sifat mementingkan kepentingan orang lain, seperti memberikan pertolongan pada kawan sekerja yang baru, dan menyediakan waktu untuk orang lain. Perilaku membantu rekan atau teman sekerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapinya baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

b. Conscientiousness (ketelitian dan kehati-hatian)

Sifat kehati – hatian seperti efisiensi menggunakan waktu, dan tingkat kehadiran tinggi. Perilaku ini berusaha untuk melebihi yang diharapkan oleh perusahaan atau perilaku yang sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh kedepan dari panggilan tugas. (Conscientiousness)

merupakan kontribusi terhadap efisiensi baik berdasarkan individu maupun kelompok.

c. Sportsmanship (perilaku yang sportif)

Sifat sportif dan positif, seperti menghindari komplain dan keluhan yang picik (Sportsmanship) adalah dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha-usaha yang konstruktif dalam organisasi. Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportsmanship akan menunjukkan sikap yang positif dan menghindar untuk melakukan komplain. Sportsmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. Courtesy (menjaga hubungan baik)

Menjaga hubungan baik dengan rekan sekerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Sifat sopan dan taat, seperti melalui surat peringatan, atau pemberitahuan sebelumnya, dan meneruskan informasi dengan tepat. Courtesy dapat

membantu mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu. Hasil observasi memberikan beberapa contoh *courtesy* dalam ocb yaitu menjaga hubungan baik dengan pemimpin melalui penerimaan tugas tambahan, dalam hal ini ialah lembur kerja sampai larut malam oleh personal gudang dicabang yang membutuhkan tenaga bantuan.

e. Civic virtue (kebijaksanaan warga)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber - sumber yang dimiliki oleh organisasi)

2.2.6 Kinerja Karyawan

1) Pengertian kinerja karyawan

Moeheriono (2010) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang individu atau sebuah kelompok dalam suatu perusahaan baik secara kualitatif atau kuantitatif yang sepadan dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang dimiliki tanpa melanggar hukum, moralitas, maupun etika.

Menurut Edy Sutrisno (2010) kinerja karyawan adalah suatu hal yang dapat dikelompokkan ke dalam aspek kualitas, kuantitas, jam kerja, serta kerjasama demi meraih tujuan perusahaan.

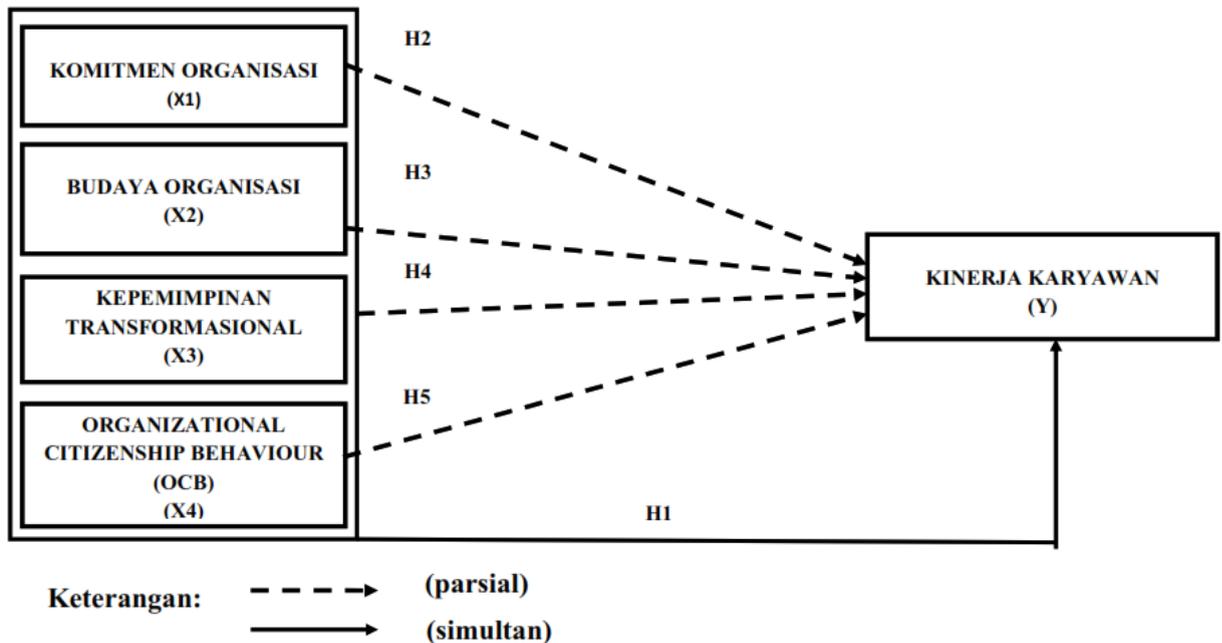
2) Indikator kinerja karyawan

Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas Kerja.
- b. Kuantitas.
- c. Ketepatan Waktu.
- d. Efektifitas.
- e. Kemandirian.

2.3 Kerangka konseptual.

Agar terlihat lebih jelas akar pemikiran dalam penelitian ini serta memberikan gambaran lebih detail. Berikut gambar kerangka pemikiran yang berbentuk skema.



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut zikmund (1997:112) adalah proposisi atau dugaan yang belum terbukti. Jadi hipotesis masih bersifat tentatif. Pernyataan hipotesis hanya menjelaskan fenomena dan kemungkinan jawaban atas pertanyaan penelitian. Jawaban sesungguhnya didapatkan setelah penelitian dilakukan. Sedangkan hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

2.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan.

Yusuf dan Syarif (2018), menuliskan bahwa "komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun".

Menurut Wardiah (2016:196) menjelaskan bahwa budaya organisasi pada hakikatnya adalah nilai-nilai dasar organisasi yang akan bertindak sebagai landasan berperilaku, bersikap, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi serta satu set norma yang terdiri dari keyakinan, nilai-nilai inti, sikap, dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008:90) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat menginspirasi pengikut mereka untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada pengikutnya.

Menurut Robbins dan Judge (2009) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Eka Putra dan Nabilah Fitri Zabaldi (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru.

Eugene K. Kokiroba William A. Areros dan Sofia. A. P. Sambul (productivity, Vol. 2 no. 4, 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yulisharsasi, Jun Surjanti, Anang Kistyanto (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformational leadership berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Cintia lombogia, Irvan Trang, Merinda C.H Pandowo (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagaimana berikut.

H1: Diduga ada pengaruh secara simultan dan signifikan variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap variabel kinerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2014), menjelaskan bahwa "komitmen adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi

sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota”

Heri Ginanjar dan Berliana Berliana (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagaimana berikut.

H2: Diduga ada pengaruh secara parsial dan signifikan variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan

2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2015) mengemukakan bahwa “budaya organisasi adalah suatu sistem yang positif, dominan dan kuat dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, seperti suatu budaya yang menekan pada pertumbuhan individu.

Fitriana Dewi S, Astri Nur Rahmawati, Refani Khoirunnissa dan Ibnu Husni Fuadi (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka. dapat. dirumuskan hipotesis sebagaimana berikut:

H3: Diduga ada pengaruh secara parsial dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan

2.4.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Danim (2004:54), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan atau melalui orang lain untuk mengubah, secara optimal sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang ditetapkan.

Wijaya, M. Taufiq Dana (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagaimana berikut:

H4: Diduga ada pengaruh secara parsial dan signifikan variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja karyawan

2.4.5 Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan.

Richard (2003) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi. Elit Yusniati, Muhamad Ekhsan (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagaimana berikut:

H5: Diduga ada pengaruh secara parsial dan signifikan variabel organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap variabel kinerja karyawan

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat/Lokasi dan waktu Penelitian.

Tempat/Lokasi penelitian : Kopontren Al Mubarak Kabupaten Jember.

Kopontren Al Mubarak ialah salah satu usaha milik Pesantren Mambaul Ulum dirintis oleh KH. Ahmad Baqir Faruq berupa toko swalayan semi modern yang menyediakan kebutuhan masyarakat seperti bahan pokok/sembako, Atk, makanan ringan, keperluan bayi dll.

Alamat : Krajan, Sukowono, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68194

Objek : Karyawan kopontren Al Mubarak

Karyawan kopontren almubarak adalah santri serta alumni yang pernah menjadi bagian dari santri pondok Pesantren Mambaul Ulum maupun selainnya.

Lama penelitian : ± 1 Bulan

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2019:126) dalam penelitian populasi yang dimaksud adalah karyawan koperasi pondok pesantren/kopontren Al Mubarak Jember.

3.2.2 Sampel

Menurut Arikunto (2010:109) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti Lebih lanjut Arikunto (2002:197) menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya Merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 orang maka dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25% atau lebih Mengingat populasi sebanyak 160 pegawai, maka $160 \times 25\% = 40$ sampel dalam penelitian ini.

3.2.3 Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan Probability sampling yang merupakan jenis dalam teknik pengambilan sampel yang melakukan pengambilan sampelnya dengan random atau acak. Metode ini memberikan seluruh anggota populasi kemungkinan (probability) atau kesempatan yang sama untuk menjadi sampel terpilih.

Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Unit usaha pesantren yang akan diteliti adalah kopontren Al Mubarak Jember.
- b. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan kopontren Al Mubarak Jember.
- c. Penelitian ini dilakukan dalam lingkup kecamatan sukowono, kecamatan ledokombo, kecamatan kalisat dan kecamatan sumber jambe.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiasi/korelasi dengan teknik kuantitatif. Menggunakan pola hubungan kausal yaitu variabel independen(X) dapat mempengaruhi variabel dependen(Y) ($X \rightarrow Y$).

Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas komitmen organisasi (X1), budaya organisasi (X2), kepemimpinan transformasional (X3), dan organizational citizenship behaviour (OCB) (X4) terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan (variabel terikat), baik secara simultan maupun parsial.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

3.2.4 Variabel Independen

Menurut variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari uang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini memiliki variabel independen dan variabel dependen.

Sugiyono (2019:68) Adapun menurut Sugiyono (2019:69) variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen organisasi (X1)
2. Budaya organisasi (X2)
3. Kepemimpinan Transformasional (X3)
4. Organizational Citizenship Behaviour (X4)

3.2.5 Variabel Dependen

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Kinerja Karyawan(Y)

3.5 Definisi Operasional Variabel

1) Variabel Independen

a. Komitmen Organisasi (X1)

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut encyclopedia britanica (1998). indikator komitmen organisasi yaitu:

- a). Tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah.
- b). Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.

- c). Menjaga kerahasiaan perusahaan.
 - d). Mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat.
 - e). Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan.
 - f). Rela mengorbankan tujuan atau kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan.
 - g). Menggunakan dan atau membeli produk (jasa) yang dihasilkan oleh perusahaan.
 - h). Memberikan saran-saran perbaikan.
 - i). Mentaati perintah.
 - j). Menjaga hak-milik perusahaan.
 - k). Tidak menyalahgunakan kebijakan cuti atau ijin.
 - l). Membantu karyawan lainnya.
- b. Budaya Organisasi (X2)

Menurut Wahab dalam Tobari (2016:49) mengatakan “bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi”.

Menurut Umi, dkk (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur dengan:

- a). Norma
- b). Nilai Dominan

- c). Aturan
- d). Iklim Organisasi

c. Kepemimpinan Transformasional (X3)

Menurut Robbin (2008:90), mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

Menurut Indra Kharis (2015) indikator kepemimpinan transformasional yaitu:

- a). Kharisma
 - b). Motivasi Inspiratif
 - c). Stimulasi Intelektual
 - d). Perhatian yang Individual
- d. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (X4)

Menurut Robbins dan Judge (dalam Cahyono, 2015) definisi organizational citizenship behavior (OCB) adalah sebagai perilaku

pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Menurut Organ dalam Anik Herminingsih (2012) indikator organizational citizenship behaviour (ocb) dibagi menjadi 5 yaitu:

- a). Altruism (perilaku membantu orang lain)
- b). Conscientiousness (ketelitian dan kehati-hatian)
- c). Sportsmanship (perilaku yang sportif)
- d). Courtesy (menjaga hubungan baik)
- e). Civic virtue (kebijaksanaan warga)

2) Variabel Dependen

a. Kinerja Karyawan(Y)

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat bahwasanya kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja antara lain:

- a). Kualitas Kerja.
- b). Kuantitas.
- c). Ketepatan Waktu.
- d). Efektifitas.
- e). Kemandirian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data.

Pengumpulan data adalah proses atau tahapan pengumpulan dan pengukuran informasi tentang variabel-variabel penelitian yang akan diteliti, dengan metode sistematis yang memungkinkan seseorang untuk menjawab pertanyaan penelitian yang dinyatakan, menguji hipotesis, dan mengevaluasi hasil.

Adapun data primer adalah data yang didapatkan oleh pihak peneliti dengan cara langsung dari suatu subjek atau objek dalam penelitian. Untuk menghasilkan data primer peneliti menggunakan teknik pengumpulan data angket (kuesioner).

Angket (Kuesioner) Merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada subjek penelitian yang terkait beserta topik yang akan diteliti. Teknik ini efektif jika peneliti telah mengetahui benar variabel yang akan diukur serta keinginan yang diharapkan oleh seorang responden atau subjek dalam penelitian. Kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari banyak responden atau subjek dalam melakukan penelitian.

3.7 Jenis Data Penelitian

Dalam sebuah penelitian data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder .

- a. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
- b. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Maka validitas dapat mengukur apakah dalam pertanyaan kuesioner yang sudah dibuat betul – betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2018:51).

Cara pengukuran validitas angket kompetensi menggunakan teknik korelasi dengan r person atau koefisien korelasi product moment person dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah jika r hitung $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut valid, jika r hitung $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Hasil uji validitas disajikan pada tabel 4.11

Rumus R tabel:

$$Df = n - 2$$

$$Df = 40 - 2 = 38$$

3.8.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:45) menyatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara yaitu One Slot atau pengukuran sekali saja yang merupakan pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas ialah jika nilai Alpha lebih besar dari R Tabel maka item-item angket atau kuesioner yang digunakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika nilai nilai Alpha lebih kecil dari R Tabel maka item-item angket atau kuesioner yang digunakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pada variabel residual atau pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. (ghozali,2018:161)

Menurut ghozali(2018:163) uji normalitas dapat dilakukan melalui cara yakni analisis grafik dan analisis statistik. Normalitas data dapat diketahui melalui penyebaran data berupa titik pada sumbu diagonal dari grafik ataupun melalui histogram dari residualnya.

b. Uji Multikorelasi

Uji multikolerasi digunakan untuk menguji apakah antar variabel independen terdapat korelasi. Jika ditemukan adanya korelasi, maka terdapat masalah kolinieritas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah kolinieritas atau tidak adanya korelasi. Pengujian multikorelasi dapat dilakukan dengan metode Tolerance Value (TOL) dan metode Variance Inflation Factor (VIF). Nilai TOL yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (Ghozali, 2018:107).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Bila variance

dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut Homoskedastisitas dan bila berbeda disebut Heteroskedastisitas Menurut Ghozali (2018:137)

3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda atau multiple regression merupakan hasil pengembangan dari regresi linier sederhana dengan menambahkan variabel independen yang biasanya hanya satu menjadi dua atau lebih. Persamaan regresi linier berganda bisa digambarkan dengan rumus berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X1 = komitmen Organisasi

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Kepemimpinan Transformasional

X4 = Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

b1 = Koefisien Regresi Komitmen Organisasi

b2 = Koefisien Regresi Budaya Organisasi

b3 = Koefisien Regresi Kepemimpinan Transformasional

b4 = Koefisien Regresi Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

e = Standart Error

Sumber dari Sanusi(2011).

b1 = Koefisien Regresi Komitmen Organisasi

b2 = Koefisien Regresi Budaya Organisasi

b3 = Koefisien Regresi Kepemimpinan Transformasional

b4 = Koefisien Regresi Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

e = Standart Error

Sumber dari Sanusi(2011).

3.9 Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai adjusted R – Squared (Ghozali, 2016). Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R-square (R²) pada tabel Model Summary. Menurut Ghozali (2016) nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel – variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

3.10 Uji Hipotesis

Hipotesis menurut zikmund (1997:112) adalah proposisi atau dugaan yang belum terbukti. Jadi hipotesis masih bersifat tentatif. Pernyataan hipotesis hanya menjelaskan fenomena dan kemungkinan jawaban atas pertanyaan penelitian.

3.10.1 Uji F (simultan)

Setelah melakukan uji regresi berganda, tahap selanjutnya adalah dengan melakukan uji hipotesis, yakni yang pertama uji F (simultan). Menurut Sugiyono (2014:257) dalam Poernomo dan Hariono (2019) uji F dipakai untuk dapat mengerti pengaruh secara simultan variabel bebas pada variabel terikat.

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen mempunyai hubungan yang terhadap variabel dependen.

Untuk mencari F tabel peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Df \text{ (pembilang)} = k-1$$

$$Df \text{ (penyebut)} = n-k$$

Keterangan :

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

n = Jumlah sampel

3.10.2 Uji T (parsial)

Pada pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai t-statistics lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai t-statistics kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan (Ghozali, 2016). Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016):

- Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H^0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H^0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mencari t tabel maka peneliti menggunakan rumus:

$$\text{tabel} = t(\alpha/2 ; n - k - 1)$$

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran umum, Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 responden yang merupakan karyawan dari kopontren al mubarak jember. Karakteristik dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan dan jabatan. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Berdasarkan jenis kelamin responden digolongkan menjadi dua yang terdiri dari laki – laki dan perempuan. Adapun hasil dari penggolongan responden berdasarkan jenis kelamin ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2022

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki - laki	40	100%
Perempuan	0	0%
Total	40	100%

Sumber: Lampiran 2, Data diolah 2022

Jumlah responden laki – laki mendominasi daripada perempuan karena kopontren al mubarak hanya menerima karyawan laki – laki, sebab adanya keterikatan dengan peraturan yang ada di pesantren.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia, hasil penggolongan responden disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia Tahun 2022

Umur	Frekuensi	Presentase
20 - 25 tahun	23	57,5%
25 - 30 tahun	11	27,5%
>30 tahun	6	15%
Total	40	100%

Sumber: Lampiran 2, Data diolah 2022.

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa responden terbanyak adalah karyawan dengan umur 20 - 25 tahun,. Karena kebanyakan dari mereka merupakan lulusan yang baru keluar dari pondok pesantren dan melamar kerja di kopontren al mubarak.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Berdasarkan masa kerja responden dapat dibagi menjadi empat yang terdiri. atas. 1 – 3 tahun, 4 - 6. tahun, 7 – 8 tahun, dan lebih dari 8 tahun. Hasil dari penggolongan responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja Tahun 2022

Masa kerja	Frekuensi	Presentase
1-3 tahun	20	50%
4-6 tahun	11	27,5%
7-9 tahun	6	15%
>10 tahun	3	7,5%
Total	40	100%

Sumber: Lampiran 3 diolah

Berdasarkan tabel 4.3 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa responden terbanyak adalah karyawan dengan umur 20 - 25 tahun,. Karena kebanyakan dari mereka merupakan lulusan yang baru keluar dari pondok pesantren dan melamar kerja dikopontren al mubarak.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Berdasarkan pendidikan karakteristik responden dapat diambil data informasi dari setiap karyawan kopontren al mubarak jember.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Tahun 2022

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
smp	5	12,5%
smk	35	87,5%
sarjana	0	0%
Total	40	100%

Sumber: Lampiran 2, Data diolah 2022.

Berlandaskan tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya tingkat pendidikan yang ditempuh oleh karyawan kopontren al mubarak jember mayoritas smk. Sehingga faktor ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan

tingkat pendidikan smk selayaknya penyesuaian dalam kinerja perlu ditingkatkan.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan jabatan responden dapat dilihat berdasarkan informasi yang diberikan untuk meninjau kinerja karyawan.

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Jabatan Tahun 2022

Jabatan	Frekuensi	Presentase
Supervisor	1	2,5%
Admin	7	17,5%
Kasir	14	35%
Pramuniaga	16	40%
Sales. Promotion	2	5%
Total	40	100%

Sumber: Lampiran 2, Data diolah 2022.

Berlandaskan tabel 4.5 maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden sebagian besar terdapat pada bagian admin toko, kasir, dan pramuniaga pada kopontren al mubarak.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan memberikan hasil dari jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner yang berhubungan dengan indikator setiap variabel yang diteliti baik dalam Komitmen Organisasi, (X1), Budaya Organisasi. (X2), Kepemimpinan Transformasional. (X3), Organizational Citizenship Behaviour. (X4), dan Kinerja Karyawan. (Y). Untuk mendukung hasil analisis data. Frekuensi jawaban responden dilakukan dengan memberikan skor 5 pada jawaban sangat setuju (SS), skor 4 pada

jawaban setuju (S), skor 3 pada jawaban kurang setuju (KS), skor 2 pada jawaban tidak setuju (TS), dan nilai 1 pada jawaban sangat tidak setuju (STS).

a. Deskripsi variabel penelitian komitmen organisasi. (X1)

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kopontren al mubarak maka digunakan 5 butir pernyataan. Masing – masing pernyataan diberikan skor 1 – 5. Berdasarkan hasil survey dari kuesioner yang disebar, maka didapatkan hasil sebagaimana berikut:

Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasi

No	Butir. Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Modus	Keterangan
		SS	S	N	TS	STS			
1	X1.1	13	20	7	0	0	40	S	Setuju
2	X1.2	14	18	5	2	1	40	S	Setuju
3	X1.3	14	13	12	1	0	40	SS	Sangat Setuju
4	X1.4	12	19	7	2	0	40	S	Setuju
5	X1.5	9	22	9	0	0	40	S	Setuju

Sumber: Lampiran 3 diolah

Berdasarkan tabel. 4.6 dapat dilihat jawaban sebagian besar responden memilih setuju terhadap komitmen organisasional pada Kopontren Al Mubarak. Dimana pada X1 1 menyatakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki keterikatan dalam Kinerja, dengan ini dilihat dari jawaban responden sebanyak 20, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada X1 2 menyatakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki keterikatan dalam emosional dan rasa giat dalam bekerja,

dimana dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 18, maka dengan ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada X1 3 menyatakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki kesungguhan dalam bekerja, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 14. Pada X1 4 menyatakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki dorongan terhadap karyawan untuk selalu menjaga hak milik kopontren dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 19. Pada X1 5 menyatakan bahwa Komitmen Organisasi memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan dengan menciptakan rasa peduli serta rela mengorbankan tujuan dan kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan perusahaan maka dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 22, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dari hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan komitmen organisasional pada Kopontren Al Mubarak guna untuk meninjau kinerja pada setiap Karyawan.

b. Deskripsi Variabel Penelitian Budaya Organisasi.

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kopontren al mubarak, maka digunakan 5 butir pernyataan dan masing – masing mendapatkan skor 1 – 5. Berdasarkan hasil survey dari penyebaran kuesioner didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Budaya Organisasi

No	Butir. Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Modus	Keterangan
		SS	S	N	TS	STS			
1	X1.1	8	17	8	7	0	40	S	Setuju
2	X1.2	10	16	14	0	0	40	S	Setuju
3	X1.3	8	23	9	0	0	40	S	Setuju
4	X1.4	6	25	8	1	0	40	S	Setuju

Sumber: Lampiran 3 diolah

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memilih setuju terhadap budaya organisasi Pada Kopontren Al Mubarak. Dimana pada X2.1 menyatakan bahwa norma berpengaruh terhadap semua karyawan, dengan ini dapat dilihat dari jawaban reponden sebanyak 17, maka dengan ini mempengaruhi kinerja pegawai. Pada X2.2 menyatakan bahwa adanya nilai dominan yang diterima oleh karyawan dapat menaikkan semangat kerja karyawan yang dimana dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 16, maka dengan ini mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X2.3 menyatakan bahwa adanya aturan yang telah disepakati dapat meningkatkan standar kinerja karyawan, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 23, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada X2.4 menyatakan bahwa terwujudnya iklim organisasi dapat memberikan kenyamanan pada karyawan, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 25, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dari hasil jawaban

responden setuju dengan budaya organisasi pada Kopontren Al Mubarak guna meninjau perkembangan kinerja setiap karyawan.

c. Deskripsi Variabel Penelitian Kepemimpinan Transformasional.

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan kopontren al mubarak, maka digunakan 5 butir pernyataan dan setiap pernyataan mendapatkan skor 1 – 5. Berlandaskan hasil survey dengan penyebaran kuesioner mendapatkan hasil sebagaimana berikut:

Tabel 4.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Kepemimpinan Transformasional

No	Butir. Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Modus	Keterangan
		SS	S	N	TS	STS			
1	X3.1	13	10	15	2	0	40	N	Netral
2	X3.2	12	17	9	2	0	40	S	Setuju
3	X3.3	10	19	11	0	0	40	S	Setuju
	X3.4	13	14	8	5	0	40	S	Setuju

Sumber: Lampiran 3 diolah

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memilih setuju terhadap kepemimpinan transformasional pada Kopontren Al Mubarak. Dimana pada X3.1 menyatakan bahwa sikap pemimpin yang berkharisma. Dapat meningkatkan semangat terhadap kinerja karyawan, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 15, maka dengan ini tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Pada X3.2 menyatakan bahwa adanya motivasi inspirasional yang

diberikan kepada pegawai. dapat menaikkan semangat kerja pegawai yang dimana dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 17, maka dengan ini mempengaruhi kinerja pegawai. Pada X3.3 menyatakan bahwa stimulasi intelektual dengan memberikan kesempatan untuk berpikir luas dan memiliki kepercayaan diri dalam pemecahan masalah, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 19, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada X3.4 menyatakan bahwa perhatian individual dapat mengembangkan kelebihan pribadi karyawan, dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 14, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dari hasil jawaban responden setuju dengan kepemimpinan transformasional pada Kopontren Al Mubarak guna meninjau perkembangan kinerja setiap Karyawan.

- d. Deskripsi variabel penelitian organizational citizenship behaviour.

Untuk mengetahui pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan kopontren al mubarak, maka digunakan 10 butir pernyataan dan setiap pernyataan mendapatkan skor 1 – 5. Berlandaskan hasil survey dengan penyebaran kuesioner mendapatkan hasil sebagaimana berikut:

Tabel 4.9 Rekapitulasi Jawaban Responden Organizational Citizenship Behaviour

Butir. Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Modus	Keterangan
	SS	S	N	TS	STS			
X4.1	13	20	7	0	0	40	S	Setuju
X4.2	14	18	5	2	1	40	S	Setuju
X4.3	14	17	9	0	0	40	S	Setuju
X4.4	12	19	7	2	0	40	S	Setuju
X4.5	9	22	9	0	0	40		

Sumber: Lampiran 3 diolah

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memilih setuju terhadap organizational citizenship behaviour pada Kopontren Al Mubarak. Dimana pada X4.1 menyatakan bahwa altruism (perilaku membantu orang lain) dapat meningkatkan rasa kepedulian pada karyawan kopontren al mubarak dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 20, maka dengan ini mempengaruhi kinerja pegawai. Pada X4.2 menyatakan bahwa adanya conscientiousness (ketelitian dan kehati-hatian) dapat melatih karyawan dalam efisiensi waktu maupun kerjasama kelompok dimana dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 18, maka dengan ini mempengaruhi kinerja pegawai. Pada X4.3 menyatakan bahwa sportmanship (perilaku sportif) dapat memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha yang konstruktif dalam organisasi dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 17, maka dapat mempengaruhi kinerja

pegawai. Pada X4.4 menyatakan bahwa courtesy (menjaga hubungan baik) memberikan manfaat terhadap karyawan agar terhindar dari masalah interpersonal dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 19, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada X4.5 menyatakan bahwa civic virtue (kebijaksanaan warga) dapat mengindikasikan karyawan untuk bertanggung jawab pada kehidupan organisasi dengan ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 22, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dari hasil jawaban responden setuju dengan organizational citizenship behaviour pada Kopontren Al Mubarak guna meninjau perkembangan kinerja setiap karyawan.

e. Deskripsi Variabel Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui mengenai kinerja karyawan kopontren al mubarak, maka digunakan 5 butir pernyataan dan setiap pernyataan mendapatkan skor 1 – 5. Berdasarkan hasil survey dengan penyebaran kuesioner mendapatkan hasil sebagaimana berikut:

Tabel 4.10 Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

No	Butir. Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Modus	Keterangan
		SS	S	N	TS	STS			
1	Y1	14	17	9	0	0	40	S	Setuju
2	Y2	16	19	5	0	0	40	S	Setuju
3	Y3	9	21	10	0	0	40	S	Setuju
4	Y4	15	18	5	2	0	40	S	Setuju
5	Y5	15	15	9	1	0	40	S	Setuju

Sumber: Lampiran 3 diolah

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat sebagian responden memilih setuju terhadap kinerja karyawan pada Kopontren Al Mubarak. Diman. pada Y.1 menyatakan bahwa Kualitas kerja karyawan sangat diperhatikan untuk mengukur kinerja karyawan, dimana jawaban pegawai setuju sebanyak 17 responden. Pada Y.2 menyatakan bahwa kuantitas karyawan sangat diperlukan untuk mengukur efisiensi waktu pekerjaan sesuai dengan jadwalnya, dimana jawaban karyawan setuju sebanyak 19 responden. Pada Y.3 menyatakan bahwa ketepatan waktu, cekatan dalam bekerja tanpa menunda – nunda, yang dilihat dari jawaban pegawai setuju sebanyak 21 responden. Pada Y.4 menyatakan bahwa efektifitas memberikan daya dorong yang kuat bagi Kopontren Al Mubarak dilihat dari jawaban pegawai setuju sebanyak 21 responden. Pada Y.5 menyatakan bahwa kemandirian karyawan dapat memberikan ruang terhadap karyawan lain untuk segera menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dilihat dari jawaban pegawai setuju sebanyak 15 responden. Dari hasil jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan kinerja karyawan pada Kopontren Al Mubarak.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Maka validitas dapat mengukur apakah dalam pertanyaan kuesioner yang sudah dibuat betul – betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2018:51).

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan df 38,

Maka r tabel = 0,312

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r. tabel	r. hitung	Sig	Ket
Komitmen Organisasi. (X1)	X1.1	0,312	0,464	,000	Valid
	X1.2	0,312	0,519	,001	Valid
	X1.3	0,312	0,498	,000	Valid
	X1.4	0,312	0,366	,000	Valid
	X1.5	0,312	0,520	,000	Valid
Budaya Organisasi. (X2)	X2.1	0,312	0,447	,000	Valid
	X2.2	0,312	0,390	,000	Valid
	X2.3	0,312	0,325	,000	Valid
	X2.4	0,312	0,464	,000	Valid
Kepemimpinan Transformasional. (X3)	X3.1	0,312	0,366	,000	Valid
	X3.2	0,312	0,393	,000	Valid
	X2.3	0,312	0,515	,000	Valid
	X3.4	0,312	0,432	,000	Valid
Organizational Citizenship Behaviour. (X4)	X4.1	0,312	0,325	,000	Valid
	X4.2	0,312	0,520	,000	Valid
	X4.3	0,312	0,463	,000	Valid
	X4.4	0,312	0,422	,000	Valid
	X4.5	0,312	0,515	,000	Valid
Kinerja Karyawan. (Y)	Y.1	0,312	0,463	,000	Valid
	Y.2	0,312	0,421	,000	Valid
	Y.3	0,312	0,428	,000	Valid
	Y.4	0,312	0,519	,000	Valid
	Y.5	0,312	0,498	,000	Valid

Sumber: Lampiran 3 diolah

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Komitmen Organisasional (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan Transformasional (X3), Organizational Citizenship behaviour (X4), dan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05. Jadi dapat diartikan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada kuesioner penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara yaitu One Slot atau pengukuran sekali saja yang merupakan pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α).

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
794	23

Sumber: Data diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup dan memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu $> 0,060$ sehingga untuk melanjutkan item – item pada masing – masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pada variabel residual atau pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan melalui cara yakni analisis grafik dan analisis statistik. Normalitas data dapat diketahui melalui penyebaran data berupa titik pada sumbu diagonal dari grafik ataupun melalui histogram dari residualnya.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig	Standar. Normalitas	Keterangan
0,200	0,05	Terdistribusi. Normal

Sumber: Data 2 diolah 2022.

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup dan memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu $> 0,060$ sehingga untuk melanjutkan item – item pada masing – masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

2) Uji Multikorelasi

Uji multikolerasi digunakan untuk menguji apakah antar variabel independen terdapat korelasi. Jika ditemukan adanya korelasi, maka terdapat masalah kolinieritas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah kolinieritas atau tidak adanya korelasi. Pengujian multikorelasi dapat dilakukan dengan metode Tolerance Value (TOL) dan metode Variance Inflation Factor (VIF). Nilai TOL yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolerasi

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Toleransi	VIF	
Komitmen Organisasi	0,854	1,171	Tidak terjadi Multikolienieritas
Budaya Organisasi	0,853	1,173	Tidak terjadi Multikolienieritas
Kepemimpinan Transformasional	0,841	1,189	Tidak terjadi Multikolienieritas
Organizational Citizenship Behaviour	0,832	1,201	Tidak terjadi Multikolienieritas

Sumber: Lampiran 6 diolah

Berdasarkan hasil tabel 4.14 diatas menunjukan bahwa semua variabel nilai Tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIP ≤ 10 , maka

dapat dikatakan semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi Multikorelasi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Bila variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka dapat disebut Homoskedastisitas dan bila berbeda disebut Heteroskedastisita

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,415	2,974		1,484	,147		
	Komitmen Organisasi	-,007	,088	-,015	-,084	,933	,854	1,171
	Budaya Organisasi	-,045	,126	-,063	-,354	,725	,853	1,173
	Kepemimpinan Transformasional	-,073	,089	-,147	-,813	,422	,841	1,189
	Organizational Citizenship Behaviour	-,043	,097	-,080	-,441	,662	,832	1,201

Sumber: Lampiran 7 diolah SPSS, 22

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukan hasil uji ini bahwa tidak adanya heteroskedastisitas dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dimana Komitmen Organisasional nilai signifikan 0,089, Kepemimpinan Transformasional nilai signifikan 0,353, dan Kepuasan Kerja nilai signifikan 0,417.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan, hasil analisis regresi linier berganda sebagaimana berikut:

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,071	4,875		1,040	,305
	Komitmen Organisasi	-,012	,145	-,012	-,080	,937
	Budaya Organisasi	,614	,207	,443	2,971	,005
	Kepemimpinan Transformasional	-,229	,146	-,236	-1,569	,126
	Organizational Citizenship Behaviour	,487	,159	,462	3,060	,004

Sumber: Lampiran Data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.16 tersebut dapat diketahui persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini sebagaimana berikut:

$$Y = 5,071 + 0,012 + 0,614 + 0,229 + 0,487 X_4$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai 5,071 menunjukkan konstanta, jika variabel komitmen organisasi (X1), budaya organisasi (X2), kepemimpinan

transformasional (X3), dan organizational citizenship behaviour (X4) adalah 0, maka kinerja karyawan pada kopontren Al Mubaarok akan tetap sebesar 5,071 dengan asumsi variabel lain tetap.

- 2) Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X1) sebesar 0,012, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, jika variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan pada kopontren al mubarok akan meningkat sebesar 0,012.
- 3) Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 0,614 yang berarti bahwa mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan pada kopontren Al Mubarok akan meningkat sebesar 0,614.
- 4) Nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X3) sebesar 0,229, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X3) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap keputusan pembelian, jika variabel kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan pada kopontren Al Mubarok akan meningkat sebesar 0,229.

5) Nilai koefisien regresi organizational citizenship behaviour (X4) sebesar 0,487, yang berarti bahwa variabel organizational citizenship behaviour (X4) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kopontren Al Mubarak, jika variabel organizational citizenship behaviour mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan pada kopontren Al Mubarak akan meningkat sebesar 0,487.

4.2.4 Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai adjusted R – Squared. Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R-square (R²) pada tabel Model Summary. Nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel – variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,580 ^a	,336	,260	2,140	1,804

Sumber: Lampiran Data diolah 2022

Dari tabel diatas, didapatkan Nilai R adalah 0,580 mendekati angka 1 yang berarti variabel bebas (variabel komitmen organisasi (X1), budaya organisasi (X2), kepemimpinan transformasional (X3), dan organizational citizenship behaviour (X4)) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan erat. Nilai adjusted R adalah 0,335, hal ini berarti 26,0% pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ke empat variabel bebas yaitu variabel komitmen organisasi (X1), budaya organisasi (X2), kepemimpinan transformasional (X3), dan organizational citizenship behaviour (X4), sedangkan sisanya ($100\% - 24,6\% = 75,4\%$) variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.2.5 Uji Hipotesis

1) Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2014:257) dalam Poernomo dan Hariono (2019) uji F dipakai untuk dapat mengerti pengaruh secara simultan variabel bebas pada variabel terikat.

Diketahui jumlah variabel terikat dan bebas(k) pada penelitian jumlah sampel sebanyak 40 responden (n), maka

didapat: Df (pembilang) = $k - 1$, Df (pembilang) = $5 - 1 = 4$ Df (penyebut) = $n - k$, Df (penyebut) = $40 - 5 = 35$ Maka nilai F tabel pada penelitian ini sebesar 3,267.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji f sebagai berikut:

- a. Jika nilai $sig < 0,05$, atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti variabel komitmen organisasi (X1), budaya organisasi (X2), kepemimpinan transformasional (X3), dan organizational citizenship behaviour (X4) simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
- b. Jika nilai $sig > 0,05$, atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima yang berarti variabel komitmen organisasi (X1), budaya organisasi (X2), kepemimpinan transformasional (X3), dan organizational citizenship behaviour (X4) simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81,062	4	20,265	4,424	,005 ^b
	Residual	160,313	35	4,580		
	Total	241,375	39			

Sumber: Lampiran Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.17 tersebut menunjukkan bahwa nilai sig $0,005 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $4,424 > 3,267$, maka

H0 ditolak dan Ha diterima yang dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1), budaya organisasi (X2), kepemimpinan transformasional (X3), dan organizational citizenship behaviour (X4) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2) Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai T-statistics lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai T-statistics kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan.

Adapun kriteria dari uji statistik t sebagaimana berikut :

- a. Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi uji t < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mencari t tabel maka peneliti menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= t (\alpha/2 ; n - k - 1) \\
 &= t (0,05/2 ; 40 - 5 - 1) \\
 &= (0,025 ; 34) = 2,032
 \end{aligned}$$

Diketahui nilai t tabel sebesar **2,032**.

Tabel 4.18 Hasil Uji T (parsial)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,071	4,875		1,040	,305		
	Komitmen Organisasi	-,012	,145	-,012	-,080	,937	,854	1,171
	Budaya Organisasi	,614	,207	,443	2,971	,005	,853	1,173
	Kepemimpinan Transformasional	-,229	,146	-,236	-1,569	,126	,841	1,189
	Organizational Citizenship Behaviour	,487	,159	,462	3,060	,004	,832	1,201

Sumber: Lampiran 8 diolah

Tabel 4.19 Perbandingan T Hitung dan T Tabel

Variabel	Sig	t hitung	t tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,937	0,080	2,032	tidak ada pengaruh
Budaya Organisasi	0,005	2,971	2,032	ada pengaruh
Kepemimpinan Transformasional	0,126	1,569	2,032	tidak ada pengaruh
Organizational Citizenship Behaviour	0,004	3,060	2,032	ada pengaruh

Sumber: Lampiran Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.19 tersebut menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Komitmen Organisasi (X1) dinyatakan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kopontren Al Mubarak karena mempunyai nilai t hitung yang lebih kecil dari pada t tabel yaitu $0,080 < 2,032$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- 2) Variabel Budaya Organisasi (X2) dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kopontren Al Mubarak karena mempunyai nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel yaitu $2,971 > 2,032$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 3) Variabel Kepemimpinan Transformasional (X3) dinyatakan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kopontren Al Mubarak karena mempunyai nilai t hitung yang lebih kecil dari pada t tabel yaitu $1,569 < 2,032$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 4) Variabel Organizational Citizenship Behaviour (X4) dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kopontren Al Mubarak karena mempunyai nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel yaitu $3,060 > 2,032$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4.3 Interpretasi

- 1) Pengaruh komitmen organisasi (X1), budaya organisasi (X2), kepemimpinan transformasional (X3), organizational citizenship behaviour (X4) terhadap kinerja karyawan (Y).8j

Berdasarkan hasil uji F, bahwa nilai sig $0,005 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $4,424 > 3,267$ maka H_1 diterima dan H_0 Ditolak yang dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1), budaya organisasi (X2), kepemimpinan transformasional (X3), organizational

citizenship behaviour (X4) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada kopontren Al Mubarak. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Eka Putra dan Nabilah Fitri Zabaldi (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru. Eugene K. Kokiroba William A. Areros dan Sofia. A. P. Sambul (productivity, Vol. 2 no. 4, 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yulisharsasi, Jun Surjanti, Anang Kistyanto (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformational leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan cintia lombogia, Irvan Trang, Merinda C.H Pandowo (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh. Secara parsial Komitmen Organisasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kopontren Al Mubarak. Hal ini karena komitmen organisasional pada Kopontren Al Mubarak. Masih belum diterapkan dengan baik.. sehingga perlu menumbuhkan rasa kesungguhan. dan. keterikatan. dalam. Bekerja di Kopontren Al Mubarak. Untuk sarana terciptanya komitmen organisasi yang kuat dan konsisten. Berdasarkan.

hasil observasi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di Kopontren Al Mubarak. Belum memiliki komitmen organisasional yang tinggi dan perlu adanya dorongan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3) Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kopontren Al Mubarak. Hal ini dikarenakan Budaya Organisasi yang diterapkan sangat baik. Budaya Organisasi yang baik dapat mempengaruhi kepada kualitas kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa karyawan Kopontren Al Mubarak merasa adanya peningkatan kinerja dengan adanya budaya organisasi yang baik. Sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh kepemimpinan transformasional (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian tidak diperoleh pengaruh secara parsial kepemimpinan transformasional (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kopontren Al Mubarak. Hal ini dikarenakan kepemimpinan transformasional yang diterapkan belum maksimal. Maka perlu dipertimbangkan adanya sosok pemimpin yang adil dan memiliki pemahaman terhadap yang dapat memberikan energi baik, maka karyawan akan semangat bekerja di Kopontren Al Mubarak.

Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa karyawan Kopontren Al Mubarak merasa kurang adanya peningkatan kerja apabila tidak mendapatkan motivasi dan diperlakukan adil oleh pimpinan. Sehingga hal tersebut tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 5) Pengaruh organizational citizenship behaviour (X4) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian yang diperoleh terdapat adanya pengaruh secara parsial Organizational Citizenship Behaviour (X4) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Kopontren Al Mubarak. Hal ini dikarenakan organizational citizenship behaviour yang dimiliki karyawan sangat baik. Maka dengan adanya apresiasi dari pemimpin kepada karyawan yang memiliki sikap tersebut akan menumbuhkan rasa semangat pada diri karyawan di Kopontren Al Mubarak. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa karyawan Kopontren Al Mubarak merasa adanya peningkatan kerja apabila. Pemimpin mengapresiasi karyawan yang memiliki sikap Organizational Citizenship Behaviour. Sehingga hal tersebut berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan Penelitian mengenai “Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5. Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

5.2 Implikasi

Secara garis besar dapat terlihat dari hasil penelitian ini bahwa terdapat beberapa variabel yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi (X1) dan kepemimpinan transformasional (X3). Oleh karena itu, pihak Kopontren Al Mubarak Perlu mengutamakan. komitmen

organisasional dengan memberikan pengarahannya terkait pentingnya komitmen organisasi untuk mencapai kesungguhan, keterikatan kerja serta terciptanya suasana nyaman dalam bekerja begitupun juga Pemimpin perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam memberikan ruang untuk karyawan dalam berpikir kritis dalam memecahkan sebuah Permasalahan didalam ruang lingkup kopontren Al Mubarak dengan begitu kepemimpinan transformasional diterapkan dengan nyata untuk mempengaruhi kinerja karyawan dikemudian hari. Selain itu juga komitmen organisasional dan kepemimpinan transformasional yang baik dan tepat akan memberikan kemajuan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. serta pimpinan Kopontren Al Mubarak diharapkan agar lebih memperhatikan dukungan atau motivasi berupa reward yang sesuai dengan pencapaian kepada karyawan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh komitmen Organisasional, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan organizational citizenship behaviour terhadap kinerja Karyawan pada Kopontren Al Mubarak diatas maka peneliti menyarankan:

- a. Diharapkan untuk pimpinan Kopontren Al Mubarak agar dapat mempertimbangkan dalam hal peningkatan penerapan komitmen organisasi yang lebih baik dari segi efektifitas dalam bekerja dan lebih menghargai kritik membangun serta usulan dari karyawan, agar

karyawan dapat memiliki rasa kekeluargaan, kesungguhan dan keterikatan dalam bekerja di Kopontren Al Mubarak.

- b. Disarankan kepada pengelola untuk mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang lebih baik dan efektif seperti Kepemimpinan Transformasional karena gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh sangat positif terhadap Kinerja Karyawan pada Kopontren Al Mubarak, maka diharapkan perusahaan dapat memberikan sikap atau keputusan yang tepat dan terukur melalui gaya kepemimpinan transformasional dan disarankan lebih memerhatikan faktor-faktor kesejahteraan karyawan. Sehingga kepuasan karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan tercapai dengan segera.
- c. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan penelitian untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel – variabel terbaru lainnya, seperti karier, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang dapat digunakan untuk penelitian dan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika aditama.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Andreas Wahyu Kurniawan (2015). *Analisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja*,
- Chintya KrisnaInggira, Suryanto Suryanto, Windijarto Windijarto. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Cahyono, B. C. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Stress Kerjaterhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Kepuasan KerjaSebagaiVariabel Intervening pada Tenaga Medis RSU Kaliwates Kabupaten Jember*. Tesis Magister Manajemen , 94.
- Danim. (2004:54). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT RinekaCipta
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *"Pentingnya budaya kerja tinggi dan kuat absolute*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Daft, Richard L. (2003). *Management*, Ohio: Thomson-South-Western.
- Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto dan Gunawan" *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik II PT Petrokimia Gresik*"
- Eugene K. Kokiroba William A. Areros dan Sofia. A. P. Sambul. (2021). (productivity, Vol. 2 no. 4.
- Eugene K. Kokiroba, William A. Areros, Sofia A. P. Sambul. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado*. Jurnal Productivity. Vol.2 No 4
- Elit Yusniati, Muhamad Ekhsan. (2021). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Pada Pt Tpr Enpla Indonesia)*.

- Enno Aldea Amanda, SatrijoBudiwibowo, dan Nik Amah. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.
- Edgar H. Schein. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan* Pada PT. Kerinci Pertama Motor Jambi. Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Epitropaki, Olga. (2001). *What is? Transformational Leadership*. Inggris: Institute of Work Psychojogy University of Sheffield.
- Ghozali, Imam. (2018.161). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali (2018:163) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, (2018:107) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali (2018:137) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartanto. (2009). p.514. Avolio, B. J. (1991). Leading in the 1990s: *The Four I's of Transformational Leadership*. Journal of European Industrial Training Vol. 15 No. 4, 9-16.
- Indra, Kharis. (2010). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung*. Jurnal Administrasi
- kemenag.go.id. 25 agustus 2021. *Pengembangan Ekonomi Pesantren Butuh Terobosan Baru*. diakses pada 03/03/2022. <https://www.gramedia.com/best-seller/cara-menulis-daftar-pustaka-dari-internet/> Bisnis. Vol. 3. No.1.
- Kusuma, Arta Adi (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Skripsi UNES. Semarang Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta

- Moeheriono (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Roy Johan Agung Tucunan Wayan GedeSupartha dan I Gede Riana (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Sudikasuk Pada Pt. Pandawa)*
- Safitra kurnia hardianti (2011). *Analisis pengaruh budaya organisasi Dan Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge (2014) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf dan Syarif. (2018). *Komitmen Organisasi*
https://books.google.co.id/books/about/Komitmen_Organisasi.html?id=jZ5yDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson. United State America. Edisi 16.
- Robbins, S. P., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasiedisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Trice dan Bayer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid. (2018). *pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja bank aceh syariah di kota banda aceh*
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008:90). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior*. 13 ThreeEdition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono (2018.118). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019.65). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono (2019:68). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono (2019:69). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Tobari. (2016). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Wijaya, M. Taufiq Dana (2021) *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi: Studi pada CV Abina Kota Blitar*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim.

Zikmund, William G. (1997). *Business Research Methods* (5th ed).Orlando:The Dryden Press.

Lampiran 1

ANGKET
PENELITIAN
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA
ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPONTREN
AL MUBAROK KABUPATEN JEMBER

A. Pengantar

Kepada : Yth. Bapak/ Ibu Karyawan
Di Kopontren Al Mubarak Kabupaten Jember.

Dengan Hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir di Program Studi Manajemen Bisnis Sarjana 1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember, saya sebagai peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu karyawan Kopontren Al Mubarak, agar berkenan memberikan jawaban kuesioner yang telah saya sajikan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan pada kopontren al mubarak kabupaten jember.

Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini dan tidak mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap kinerja Bapak/Ibu. Data pribadi Bapak/Ibu tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan. Atas perhatian dan kerjasama

Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Ahmad Subadar

B. Identitas Responden

Sebelum menjawab, Mohon di isi identitas Bapak/Ibu pada tempat yang telah disediakan di bawah ini :

Nama :

Pendidikan :

Jabatan :

)* Coret yang tidak perlu.

Catatan :

Identitas responden tidak akan saya publikasikan, pencantuman nama semata-mata hanya upaya penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan secara akademis. Terima kasih.

C. Petunjuk Pengisian

Mohon pernyataan di bawah ini dijawab dengan memilih jawaban yang telah disediakan dan memberi tanda cek (√) pada salah satu jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Ketentuan penomoran pilihan sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Komitmen Organisasi (X1)						
1.	Saya tidak memiliki keinginan untuk pindah dari kopontren ini					
2.	Saya merasa sudah diberi amanah dan tanggung jawab oleh kopontren ini					
3.	Saya selalu mengikuti aturan dan menjaga rahasia kopontren					
4.	Saya selalu menjaga fasilitas milik kopontren dan memberikan saran – saran perbaikan					
5.	Saya selalu bersedia apabila kopontren membutuhkan tenaga, waktu, dan pikiran saya, dimanapun dan kapanpun					
Budaya Organisasi (X2)		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu menerima dan menyesuaikan diri terhadap kondisi tertentu (seperti membludaknya konsumen, timbulnya masalah internal, dll) dikopontren al mubarak					
2.	Saya selalu tertarik pada pengembangan keilmuan (seperti adanya pelatihan dan pengarahan) dikopontren ini.					
3.	Saya selalu memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
4.	Saya selalu mengutarakan pendapat apabila terdapat masalah dilingkungan kerja.					
Kepemimpinan Transformasional (X3)		STS	TS	N	S	SS
1.	Pimpinan mampu menunjukkan pimpinan yang berkarisma					
2.	Pimpinan selalu memberikan motivasi/dorongan terhadap karyawan.					
3.	Pimpinan mampu mendorong kesadaran karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru					
4.	Pimpinan memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan.					
Organizational Citizenship Behaviour (X4)		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu bersedia membantu orang lain diluar kopontren ketika memiliki masalah					
2.	saya selalu tiba lebih awal dikopontren agar dapat bersiap melakukan pekerjaan					
3.	Saya memiliki toleransi terhadap keadaan dalam organisasi yang tidak sesuai dengan keinginan.					
4.	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja					
5.	Saya selalu bersedia memecahkan permasalahan sehubungan dengan pekerjaan					
Kinerja karyawan (Y)		STS	TS	N	S	SS
1.	kualitas kinerja saya telah memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan pimpinan.					
2.	Saya selalu mengikuti petunjuk yang diberikan oleh atasan dalam penyelesaian tugas.					
3.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu.					
4.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan sungguh - sungguh dan teliti dalam menyelesaikannya.					
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas sebelum waktu kerja habis.					

LAMPIRAN 2 REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

NO	KOMITMEN ORGANISASI (X1)					TOTAL	BUDAYA ORGANISASI (X2)				TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19
2	4	4	4	4	3	19	4	5	4	3	16
3	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15
4	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	15
5	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	16
6	4	5	5	4	4	22	5	3	4	5	17
7	4	5	4	4	3	20	5	4	3	3	15
8	1. 3	5	4	4	3	19	4	5	3	3	15
9	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	15
10	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	17
11	5	5	4	4	5	23	4	5	5	4	18
12	5	5	5	5	4	24	3	5	5	4	17
13	3	4	3	5	4	19	2	4	5	3	14
14	5	5	5	5	4	24	5	3	3	3	14
15	3	4	5	5	4	21	3	4	4	4	15
16	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16
17	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	17
18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16
19	3	2	3	3	3	14	2	4	4	4	14
20	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	20
21	4	3	3	3	3	16	3	5	5	5	18
22	5	4	4	5	5	23	4	3	4	3	14
23	3	4	3	4	4	18	4	3	4	4	15
24	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	17
25	4	3	5	5	5	22	5	4	4	4	17
26	3	5	3	3	3	17	2	3	4	4	13
27	5	5	5	5	4	24	4	3	3	4	14
28	5	5	3	3	3	19	3	4	3	2	12
29	4	3	4	4	4	19	4	3	3	4	14
30	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	17
31	3	1	4	5	4	17	4	3	5	4	16
32	5	3	5	4	5	22	4	3	4	3	14
33	4	4	2	5	4	19	2	4	3	4	13
34	5	2	3	4	4	18	2	3	4	4	13
35	5	5	3	2	4	19	5	3	4	5	17
36	4	4	5	4	5	22	4	3	4	4	15
37	4	4	3	3	3	17	2	4	3	3	12
38	4	4	3	3	4	18	3	3	4	5	15
39	4	4	3	2	3	16	2	4	5	4	15
40	4	4	5	3	4	20	3	3	4	5	15

NO	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X3)				TOTAL	ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (X4)					TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
1	3	3	3	3	12	4	3	5	3	3	18
2	4	5	5	4	18	5	4	5	5	5	24
3	3	4	4	4	15	3	4	4	4	4	19
4	5	4	4	4	17	4	4	3	4	4	19
5	5	5	5	5	20	4	3	3	5	5	20
6	3	3	3	2	11	3	5	3	3	3	17
7	5	5	4	4	18	5	5	4	5	4	23
8	3	3	3	3	12	5	5	3	3	3	19
9	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19
10	4	5	4	5	18	4	4	5	5	4	22
11	4	5	4	4	17	3	1	4	5	4	17
12	5	4	5	4	18	5	3	4	4	5	21
13	2	5	4	2	13	4	4	5	5	4	22
14	3	4	4	2	13	5	2	3	4	4	18
15	3	2	4	5	14	5	5	3	2	4	19
16	5	4	5	4	18	4	4	5	4	5	22
17	3	3	3	2	11	4	4	4	3	3	18
18	3	3	4	3	13	4	4	4	3	4	19
19	3	2	3	2	10	4	4	5	2	3	18
20	5	3	4	3	15	4	4	4	3	4	19
21	3	5	5	5	18	5	5	5	4	5	24
22	5	3	5	4	17	4	4	4	4	3	19
23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
24	3	5	3	5	16	4	3	4	4	4	19
25	4	4	3	3	14	5	5	5	4	4	23
26	5	5	3	5	18	4	5	5	4	4	22
27	4	4	4	4	16	4	5	4	4	3	20
28	5	3	3	3	14	3	5	4	4	3	19
29	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	19
30	5	4	5	5	19	5	5	5	4	5	24
31	5	5	4	5	19	5	5	4	4	5	23
32	3	3	4	5	15	5	5	5	5	4	24
33	2	4	5	3	14	3	4	3	5	4	19
34	3	4	3	3	13	5	5	5	5	4	24
35	3	4	3	4	14	3	4	5	5	4	21
36	3	4	5	5	17	4	4	4	5	5	22
37	4	5	4	5	18	4	4	5	5	5	23
38	4	5	4	5	18	5	4	4	4	4	21
39	5	4	5	4	18	3	2	3	3	3	14
40	5	4	4	5	18	4	5	4	4	4	21

NO	KINERJA KARYAWAN (Y)					TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	4	3	5	3	20
3	4	4	4	4	4	20
4	3	5	3	4	4	19
5	3	3	3	4	3	16
6	3	5	4	5	5	22
7	4	4	3	4	5	20
8	3	3	3	3	3	15
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	4	5	5	24
11	4	5	5	5	4	23
12	4	5	4	4	3	20
13	5	3	4	4	2	18
14	3	3	4	5	3	18
15	3	4	3	4	3	17
16	5	5	4	5	3	22
17	4	5	5	5	5	24
18	4	5	4	4	4	21
19	5	4	4	5	5	23
20	4	5	5	5	5	24
21	5	4	5	5	5	24
22	4	4	3	4	5	20
23	4	4	4	3	4	19
24	4	4	4	4	4	20
25	5	4	4	4	4	21
26	5	4	4	5	3	21
27	4	4	3	5	4	20
28	4	4	3	4	5	20
29	3	4	4	3	4	18
30	5	4	5	4	5	23
31	4	4	5	4	5	22
32	5	5	4	3	5	22
33	3	5	4	2	4	18
34	5	5	4	5	3	22
35	5	5	4	3	4	21
36	4	5	5	4	4	22
37	5	5	5	4	5	24
38	4	4	4	4	4	20
39	3	3	3	2	4	15
40	4	4	4	5	5	22

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN**Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki - laki	40	100%
Perempuan	0	0%
Total	40	100%

Usia

Umur	Frekuensi	Presentase
20 - 25 tahun	23	57,5%
25 - 30 tahun	11	27,5%
>30 tahun	6	15%
Total	40	100%

Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi	Presentase
1-3 tahun	20	50%
4-6 tahun	11	27,5%
7-9 tahun	6	15%
>10 tahun	3	7,5%
Total	40	100%

Pendidikan

pendidikan	Frekuensi	Presentase
smp	5	12,5%
smk	35	87,5%
sarjana	0	0%
Total	40	100%

Jabatan

jabatan	frekuensi	presentase
Supervisor	1	2,5%
Admin	7	17,5%
Kasir	14	35%
Pramuniaga	16	40%
Sales. Promotion	2	5%
Total	40	100%

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasi

No	Butir. Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Modus	Keterangan
		SS	S	N	TS	STS			
1	X1.1	13	20	7	0	0	40	S	Setuju
2	X1.2	14	18	5	2	1	40	S	Setuju
3	X1.3	14	13	12	1	0	40	S	Setuju
4	X1.4	12	19	7	2	0	40	S	Setuju
5	X1.5	9	22	9	0	0	40	S	Setuju

Rekapitulasi Jawaban Responden Budaya Organisasi.

No	Butir. Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Modus	Keterangan
		SS	S	N	TS	STS			
1	X1.1	8	17	8	7	0	40	S	Setuju
2	X1.2	10	16	14	0	0	40	S	Setuju
3	X1.3	8	23	9	0	0	40	S	Setuju
4	X1.4	6	25	8	1	0	40	S	Setuju

Rekapitulasi Jawaban Responden Kepemimpinan Transformasional

No	Butir. Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Modus	Keterangan
		SS	S	N	TS	STS			
1	X3.1	13	10	15	2	0	40	N	Netral
2	X3.2	12	17	9	2	0	40	S	Setuju
3	X3.3	10	19	11	0	0	40	S	Setuju
4	X3.4	13	14	8	5	0	40	S	Setuju

Rekapitulasi Jawaban Responden Organizational Citizenship Behaviour

Butir. Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Modus	Keterangan
	SS	S	N	TS	STS			
X4.1	13	20	7	0	0	40	S	Setuju
X4.2	14	18	5	2	1	40	S	Setuju
X4.3	14	17	9	0	0	40	S	Setuju
X4.4	12	19	7	2	0	40	S	Setuju
X 4.5	9	22	9	0	0	40	S	Setuju

Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

No	Butir. Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Modus	Keterangan
		SS	S	N	TS	STS			
1	Y1	14	17	9	0	0	40	S	Setuju
2	Y2	16	19	5	0	0	40	S	Setuju
3	Y3	9	21	10	0	0	40	S	Setuju
4	Y4	15	18	5	2	0	40	S	Setuju
5	Y5	15	15	9	1	0	40	S	Setuju

LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS

Variabel	Item	r. tabel	r. hitung	Sig	Ket
Komitmen Organisasi. (X1)	X1.1	0,312	0,464	,000	Valid
	X1.2	0,312	0,519	,001	Valid
	X1.3	0,312	0,498	,000	Valid
	X1.4	0,312	0,366	,000	Valid
	X1.5	0,312	0,520	,000	Valid
Budaya Organisasi. (X2)	X2.1	0,312	0,447	,000	Valid
	X2.2	0,312	0,390	,000	Valid
	X2.3	0,312	0,325	,000	Valid
	X2.4	0,312	0,464	,000	Valid
Kepemimpinan Transformasional. (X3)	X3.1	0,312	0,366	,000	Valid
	X3.2	0,312	0,393	,000	Valid
	X2.3	0,312	0,515	,000	Valid
	X3.4	0,312	0,432	,000	Valid
Organizational Citizenship Behaviour. (X4)	X4.1	0,312	0,325	,000	Valid
	X4.2	0,312	0,520	,000	Valid
	X4.3	0,312	0,463	,000	Valid
	X4.4	0,312	0,422	,000	Valid
	X4.5	0,312	0,515	,000	Valid
Kinerja Karyawan. (Y)	Y.1	0,312	0,463	,000	Valid
	Y.2	0,312	0,421	,000	Valid
	Y.3	0,312	0,428	,000	Valid
	Y.4	0,312	0,519	,000	Valid
	Y.5	0,312	0,498	,000	Valid

LAMPIRAN 4 UJI RELIABILITAS**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,794	23

LAMPIRAN 5 UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Asymp. Sig.	Standar. Normalitas	Keterangan
0,200	0,05	Terdistribusi. Normal

Uji Multikolerasi

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Toleransi	VIF	
Komitmen Organisasi	0,854	1,171	Tidak terjadi Multikolienieritas
Budaya Organisasi	0,853	1,173	Tidak terjadi Multikolienieritas
Kepemimpinan Transformasional	0,841	1,189	Tidak terjadi Multikolienieritas
Organizational Citizenship Behaviour	0,832	1,201	Tidak terjadi Multikolienieritas

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4,415	2,974		1,484	,147		
	Komitmen Organisasi	-,007	,088	-,015	-,084	,933	,854	1,171
	Budaya Organisasi	-,045	,126	-,063	-,354	,725	,853	1,173
	Kepemimpinan Transformasional	-,073	,089	-,147	-,813	,422	,841	1,189
	Organizational Citizenship Behaviour	-,043	,097	-,080	-,441	,662	,832	1,201

LAMPIRAN 6 ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,071	4,875		1,040	,305
	Komitmen Organisasi	-,012	,145	-,012	-,080	,937
	Budaya Organisasi	,614	,207	,443	2,971	,005
	Kepemimpinan Transformasional	-,229	,146	-,236	-1,569	,126
	Organizational Citizenship Behaviour	,487	,159	,462	3,060	,004

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,580 ^a	,336	,260	2,140	1,804

Uji f (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81,062	4	20,265	4,424	,005 ^b
	Residual	160,313	35	4,580		
	Total	241,375	39			

Uji t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,071	4,875		1,040	,305		
	Komitmen Organisasi	-,012	,145	-,012	-,080	,937	,854	1,171
	Budaya Organisasi	,614	,207	,443	2,971	,005	,853	1,173
	Kepemimpinan Transformasional	-,229	,146	-,236	-1,569	,126	,841	1,189
	Organizational Citizenship Behaviour	,487	,159	,462	3,060	,004	,832	1,201

LAMPIRAN 7**Perbandingan t hitung dan t tabel**

Variabel	Sig	t hitung	t tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,937	0,08	2,032	tidak ada pengaruh
Budaya Organisasi	0,005	2,971	2,032	tidak ada pengaruh
Kepemimpinan Transformasional	0,126	1,569	2,032	ada pengaruh
Organizational Citizenship Behaviour	0,004	3,06	2,032	tidak ada pengaruh

LAMPIRAN 8 R TABEL

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

LAMPIRAN 9 F TABEL

$\alpha =$ 0,05	$df_1 = (k)$							
	$df_2 = (n)$	1	2	3	4	5	6	7
1	161.44	199,500	215.70	224,583	230,162	233.98	236,768	238,883
2	18,51	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,12	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,70	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,60	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,98	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,59	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,31	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,11	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,96	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,84	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,74	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,66	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,60	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,54	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,49	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,45	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,41	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,38	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,35	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,32	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,30	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,27	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,26	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,24	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,22	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,21	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,19	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,18	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,17	3,316		2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,16	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,14	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,13	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,13	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,12	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,11	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,10	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,09	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,09	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,08	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180

LAMPIRAN 10 t Tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.38493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34081	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688