

SURAT TUGAS

Nomor: 001/LPPM/UPB/IV/2018

Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Putera Batam menugaskan kepada:

Nama	:	Suhardi, S.E., M.M.
NIDN.	:	1024016801
Jabatan	:	Ketua Peneliti

Untuk melaksanakan kegiatan penelitian dengan:

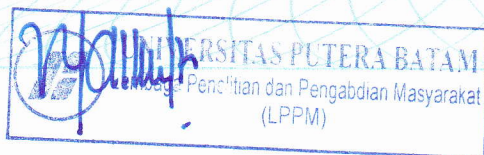
Judul	:	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening
-------	---	---

Tempat	:	Kota Batam
--------	---	------------

Periode Pelaksanaan	:	25 April 2018 - 16 November 2018
---------------------	---	----------------------------------

Kepada yang bersangkutan diminta untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Batam, 25 April 2018
Kepala LPPM
Universitas Putera Batam



Nia Ekawati, S.Kom., M.SI.
NIP. 13087

**KONTRAK PENELITIAN
PENELITIAN DISERTASI DOKTOR
Tahun Anggaran 2018
Nomor: 002/KP/UPB/IV/2018**

Pada hari ini Rabu tanggal Dua Puluh Lima bulan April tahun Dua Ribu Delapan Belas, kami yang bertandatangan dibawah ini :

1. **Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI.** : Rektor, Universitas Putera Batam, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Universitas Putera Batam yang berkedudukan di Jalan R. Soeprapto, Kelurahan Kibing, Kecamatan Batu Aji untuk selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA;**
2. **Suhardi, S.E., M.M.** : Dosen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam, dalam hal ini bertindak sebagai pengusul dan Ketua Pelaksana Penelitian Tahun Anggaran 2018 untuk selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA.**

PIHAK PERTAMA dan **PIHAK KEDUA**, secara bersama-sama sepakat mengikatkan diri dalam suatu Kontrak PENELITIAN DISERTASI DOKTOR Tahun Anggaran 2018 dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

**Pasal 1
Ruang Lingkup Kontrak**

PIHAK PERTAMA memberi pekerjaan kepada **PIHAK KEDUA** dan **PIHAK KEDUA** menerima pekerjaan tersebut dari **PIHAK PERTAMA**, untuk melaksanakan dan menyelesaikan PENELITIAN DISERTASI DOKTOR Tahun Anggaran 2018 dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening”**

**Pasal 2
Dana Penelitian**

- (1) Besarnya dana untuk melaksanakan penelitian dengan judul sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 adalah sebesar **Rp45.000.000,- Empat puluh lima juta rupiah** sudah termasuk pajak.
- (2) Dana Penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan, Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor SP DIPA-042.06.1.401516/2018, tanggal 5 Desember 2017.

Pasal 3
Tata Cara Pembayaran Dana Penelitian

- (1) **PIHAK PERTAMA** akan membayarkan Dana Penelitian kepada **PIHAK KEDUA** secara bertahap dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Pembayaran Tahap Pertama sebesar 100% dari total dana penelitian yaitu 100% x Rp45.000.000,- = **Rp45.000.000,- Empat puluh lima juta rupiah** yang akan dibayarkan oleh **PIHAK PERTAMA** kepada **PIHAK KEDUA** setelah **PARA PIHAK** membuat dan melengkapi rancangan pelaksanaan penelitian yang memuat judul penelitian, pendekatan dan metode penelitian yang digunakan, data yang akan diperoleh, anggaran yang akan digunakan, dan tujuan penelitian berupa luaran yang akan dicapai.
 - b. Pembayaran Tahap Kedua sebesar 0% dari total dana penelitian yaitu 0% x Rp45.000.000,- = **Rp0,- nol rupiah**, dibayarkan oleh **PIHAK PERTAMA** kepada **PIHAK KEDUA** setelah **PIHAK KEDUA** mengunggah ke SIMLITABMAS yaitu Laporan Kemajuan Pelaksanaan Penelitian dan Catatan Harian.
 - c. Biaya tambahan dibayarkan kepada **PIHAK KEDUA** bersamaan dengan pembayaran Tahap Kedua dengan melampirkan Daftar luaran penelitian yang sudah di validasi oleh **PIHAK PERTAMA**
- (2) Dana Penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan disalurkan oleh **PIHAK PERTAMA** kepada **PIHAK KEDUA** ke rekening sebagai berikut:

Nama	:	Suhardi, S.E., M.M.
Nomor Rekening	:	0610142681
Nama Bank	:	BCA

- (3) **PIHAK PERTAMA** tidak bertanggung jawab atas keterlambatan dan/atau tidak terbayarnya sejumlah dana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang disebabkan karena kesalahan **PIHAK KEDUA** dalam menyampaikan data peneliti, nama bank, nomor rekening, dan persyaratan lainnya yang tidak sesuai dengan ketentuan.

Pasal 4
Jangka Waktu

Jangka waktu pelaksanaan penelitian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 sampai selesai 100%, adalah terhitung sejak **Tanggal 25 April 2018** dan berakhir pada **Tanggal 16 November 2018**

Pasal 5
Target Luaran

- (1) **PIHAK KEDUA** berkewajiban untuk mencapai target luaran wajib penelitian berupa Publikasi Ilmiah dalam Jurnal Internasional Bereputasi
- (2) **PIHAK KEDUA** diharapkan dapat mencapai target luaran tambahan penelitian berupa Publikasi Ilmiah pada E-Journal Kopertis X Benefita
- (3) **PIHAK KEDUA** berkewajiban untuk melaporkan perkembangan pencapaian target luaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 6
Hak dan Kewajiban Para Pihak

- (1) Hak dan Kewajiban **PIHAK PERTAMA**:
 - a. **PIHAK PERTAMA** berhak untuk mendapatkan dari **PIHAK KEDUA** luaran penelitian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7;
 - b. **PIHAK PERTAMA** berkewajiban untuk memberikan dana penelitian kepada **PIHAK KEDUA** dengan jumlah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dan dengan tata cara pembayaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3.

(2) Hak dan Kewajiban **PIHAK KEDUA**:

- a. **PIHAK KEDUA** berhak menerima dana penelitian dari **PIHAK PERTAMA** dengan jumlah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1);
- b. **PIHAK KEDUA** berkewajiban menyerahkan kepada **PIHAK PERTAMA** luaran PENELITIAN DISERTASI DOKTOR dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening** dan catatan harian pelaksanaan penelitian;
- c. **PIHAK KEDUA** berkewajiban untuk bertanggungjawab dalam penggunaan dana penelitian yang diterimanya sesuai dengan proposal kegiatan yang telah disetujui;
- d. **PIHAK KEDUA** berkewajiban untuk menyampaikan kepada **PIHAK PERTAMA** laporan penggunaan dana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7.

Pasal 7

Laporan Pelaksanaan Penelitian

- (1) **PIHAK KEDUA** berkewajiban untuk menyampaikan kepada **PIHAK PERTAMA** berupa laporan kemajuan dan laporan akhir mengenai luaran penelitian dan rekapitulasi penggunaan anggaran sesuai dengan jumlah dana yang diberikan oleh **PIHAK PERTAMA** yang tersusun secara sistematis sesuai pedoman yang ditentukan oleh **PIHAK PERTAMA**.
- (2) **PIHAK KEDUA** berkewajiban mengunggah Laporan Kemajuan dan Catatan harian penelitian yang telah dilaksanakan ke SIMLITABMAS paling lambat **14 September 2018**.
- (3) **PIHAK KEDUA** berkewajiban menyerahkan *Hardcopy* Laporan Kemajuan dan Rekapitulasi Penggunaan Anggaran 70% kepada **PIHAK PERTAMA**, paling lambat **20 September 2018**.
- (4) **PIHAK KEDUA** berkewajiban mengunggah Laporan Akhir, capaian hasil, Poster, artikel ilmiah dan profil pada SIMLITABMAS paling lambat **16 November 2018** (bagi penelitian tahun terakhir).
- (5) Laporan hasil Penelitian sebagaimana tersebut pada ayat (4) harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:
 - a. Bentuk/ukuran kertas A4;
 - b. Di bawah bagian cover ditulis:

Dibiayai oleh:

Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat
Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan
Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi
Sesuai dengan Kontrak Penelitian
Nomor: 018/K10/KM/KONTRAK-PENELITIAN/2018

Pasal 8

Monitoring dan Evaluasi

PIHAK PERTAMA dalam rangka pengawasan akan melakukan Monitoring dan Evaluasi internal terhadap kemajuan pelaksanaan Penelitian Tahun Anggaran 2018 ini sebelum pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi eksternal oleh Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat, Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.

Pasal 9
Penilaian Luaran

1. Penilaian luaran penelitian dilakukan oleh Komite Penilai/*Reviewer* Luaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila dalam penilaian luaran terdapat luaran tambahan yang tidak tercapai maka dana tambahan yang sudah diterima oleh peneliti harus disetorkan kembali ke kas negara.

Pasal 10
Perubahan Susunan Tim Pelaksana dan Substansi Pelaksanaan

Perubahan terhadap susunan tim pelaksana dan substansi pelaksanaan Penelitian ini dapat dibenarkan apabila telah mendapat persetujuan tertulis dari Direktur Riset dan Pengabdian Masyarakat, Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.

Pasal 11
Penggantian Ketua Pelaksana

- (1) Apabila **PIHAK KEDUA** selaku ketua pelaksana tidak dapat melaksanakan Penelitian ini, maka **PIHAK KEDUA** wajib mengusulkan pengganti ketua pelaksana yang merupakan salah satu anggota tim kepada **PIHAK PERTAMA**.
- (2) Apabila **PIHAK KEDUA** tidak dapat melaksanakan tugas dan tidak ada pengganti ketua sebagaimana dimaksud pada ayat(1), maka **PIHAK KEDUA** harus mengembalikan dana penelitian kepada **PIHAK PERTAMA** yang selanjutnya disetor ke Kas Negara.
- (3) Bukti setor sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disimpan oleh **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 12
Pertanggungjawaban Penelitian

- (1) **PIHAK KEDUA** bertanggungjawab secara langsung dan pribadi terhadap:
 - a. Keaslian Penelitian;
 - b. Proses Pelaksanaan Penelitian;
 - c. Laporan Akhir Penelitian;
 - d. Penulisan Naskah Publikasi dan
 - e. Laporan Penggunaan Dana Penelitian.
- (2) **PIHAK KEDUA** setuju untuk menyediakan seluruh informasi, jadwal, perhitungan, dan data pendukung lain kepada **PIHAK PERTAMA** atau pihak lain yang berwenang untuk itu jika diperlukan.

Pasal 13
Sanksi

- (1) Apabila sampai dengan batas waktu yang telah ditetapkan untuk melaksanakan Penelitian ini telah berakhir, namun **PIHAK KEDUA** belum menyelesaikan tugasnya, terlambat mengirim laporan Kemajuan, dan/atau terlambat mengirim laporan akhir, maka **PIHAK KEDUA** dikenakan sanksi administratif berupa penghentian pembayaran dan tidak dapat mengajukan proposal penelitian dalam kurun waktu dua tahun berturut-turut.
- (2) Apabila **PIHAK KEDUA** tidak dapat mencapai target luaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, maka kekurangan capaian target luaran tersebut akan dicatat sebagai hutang **PIHAK KEDUA** kepada **PIHAK PERTAMA** yang apabila tidak dapat dilunasi oleh **PIHAK KEDUA**, akan berdampak pada kesempatan **PIHAK KEDUA** untuk mendapatkan pendanaan penelitian atau hibah lainnya yang dikelola oleh **PIHAK PERTAMA**.

- (3) Apabila dalam melakukan kegiatan penelitian **PIHAK KEDUA** melakukan pelanggaran etika penelitian, maka sanksi yang dikenakan oleh **PIHAK PERTAMA** dapat berupa:
- Teguran Lisan;
 - Teguran Tertulis;
 - Pengembalian seluruh dana penelitian yang telah diterima;
 - Tidak diperbolehkan mengikuti Skema Penelitian dari Kementerian Ristek Dikti dan/ Skema Internal Universitas Putera Batam paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan dijatuhkan.

Pasal 14 **Pembatalan Perjanjian**

- (1) Apabila dikemudian hari terhadap judul Penelitian 2 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ditemukan adanya duplikasi dengan Penelitian lain dan/atau ditemukan adanya ketidakjujuran, itikad tidak baik, dan/atau perbuatan yang tidak sesuai dengan kaidah ilmiah dari atau dilakukan oleh **PIHAK KEDUA**, maka perjanjian Penelitian ini dinyatakan batal dan **PIHAK KEDUA** wajib mengembalikan dana penelitian yang telah diterima kepada **PIHAK PERTAMA** yang selanjutnya akan disetor ke Kas Negara.
- (2) Bukti setor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disimpan oleh **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 15 **Pajak-Pajak**

Hal-hal dan/atau segala sesuatu yang berkenaan dengan kewajiban pajak berupa PPN dan/atau PPh menjadi tanggungjawab **PIHAK KEDUA** dan harus dibayarkan oleh **PIHAK KEDUA** ke kantor pelayanan pajak setempat sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 16 **Peralatan dan/alat Hasil Penelitian**

Hasil Pelaksanaan Penelitian ini yang berupa peralatan dan/atau alat yang dibeli dari pelaksanaan Penelitian ini adalah milik Negara yang dapat dihibahkan kepada Universitas Putera Batam sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 17 **Penyelesaian Sengketa**

Apabila terjadi perselisihan antara **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** dalam pelaksanaan perjanjian ini akan dilakukan penyelesaian secara musyawarah dan mufakat, dan apabila tidak tercapai penyelesaian secara musyawarah dan mufakat maka penyelesaian dilakukan melalui proses hukum.

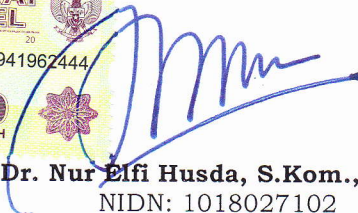
Pasal 18 **Lain-lain**

- (1) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa penelitian dengan judul tersebut di atas belum pernah dibiayai dan/atau diikutsertakan pada Pendanaan Penelitian lainnya, baik yang diselenggarakan oleh instansi, lembaga, perusahaan atau yayasan, baik di dalam maupun di luar negeri.
- (2) Segala sesuatu yang belum cukup diatur dalam Perjanjian ini dan dipandang perlu diatur lebih lanjut dan dilakukan perubahan oleh **PARA PIHAK**, maka perubahan-perubahannya akan diatur dalam perjanjian tambahan atau perubahan yang merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian ini.

Perjanjian ini dibuat dan ditandatangani oleh PARA PIHAK pada hari dan tanggal tersebut di atas, dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dan bermeterai cukup sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.

PIHAK PERTAMA



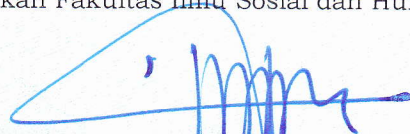

Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI.
NIDN: 1018027102

PIHAK KEDUA



Suhardi, S.E., M.M.
NIDN: 1024016801

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora



Suhardianto, S.Hum., M.Pd.B.I.
NIDN: 1027118001

**LAPORAN AKHIR
TAHUN
PENELITIAN DISERTASI DOKTOR**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASURANSI JIWA
DI KOTA BATAM DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
SEBAGAI *INTERVENING***

Tahun ke I dari rencana 1 tahun

Ketua Tim

Suhardi, S.E., M.M. – NIDN. 1024016801

UNIVERSITAS PUTERA BATAM

NOVEMBER 2018

Dibiayai oleh:

**Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat
Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan
Kementrian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi
sesuai dengan Kontrak Penelitian
Nomor: 018/K10/Kontrak-Penelitian/2018**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening

Peneliti/Pelaksana
Nama Lengkap : SUHARDI, S.E., M.M.
Perguruan Tinggi : Universitas Putera Batam
NIDN : 1024016801
Jabatan Fungsional : Lektor
Program Studi : Manajemen
Nomor HP : 08127002407
Alamat surel (e-mail) : suhardi_rasiman@yahoo.com

Institusi Mitra (jika ada)
Nama Institusi Mitra : -
Alamat : -
Penanggung Jawab : -
Tahun Pelaksanaan : Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun
Biaya Tahun Berjalan : Rp 45,000,000
Biaya Keseluruhan : Rp 45,000,000

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Putera Batam



(SUHARDIANTO, S.Hum., M.Pd.)
NIP/NIK 00468

Batam, 13 - 11 - 2018
Ketua,



(SUHARDI, S.E., M.M.)
NIP/NIK 00489

Menyetujui,
Kepala LPPM Universitas Putera Batam



(NIA EKAWATI, S.Kom., M.SI.)
NIP/NIK 13087

RINGKASAN

Persaingan bisnis makin hari semakin kompetif harus dicermati dengan baik oleh setiap pelaku usaha, tambah lagi dengan telah diberlakukannya MEA menandakan era globalisasi perdagangan harus dihadapi dengan lapang dada, karena barang/jasa dari semua negara anggota ASEAN akan lebih bebas masuk ke negara kita Indonesia, begitu juga sebaliknya ekspor barang/jasa Indonesia ke negara ASEAN lainnya juga lebih bebas. Dengan globalisasi tersebut perusahaan tidak bisa melakukan proteksi apapun kecuali dengan melakukan strategi dengan baik yang dapat menarik minat konsumen, karena kompetitornya tidak lagi sesama perusahaan sejenis di negeri sendiri saja, tetapi telah bersaing dengan kompetitor perusahaan sejenis dari negara lain.

Berdasarkan data Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI) sebelum diberlakukannya MEA telah banyak perusahaan asuransi jiwa asing yang masuk ke Negara Indonesia, dengan perbandingan komposisi perusahaan asuransi jiwa asing dengan perusahaan asuransi jiwa nasional adalah 51:49. Ini menandakan bahwa perusahaan asuransi jiwa asing mendominasi di Indonesia dibanding perusahaan asuransi jiwa nasional. Masih dari data AAJI, pemegang polis asuransi jiwa individu di Indonesia baru mencapai 7%, cukup kontras jika dibandingkan dengan Negara Malaysia (44%) dan Singapura (231%) padahal menurut data *World Bank* 56,5% dari jumlah populasi Indonesia sudah masuk ke katagori *mid-class* (141 juta jiwa masyarakat Indonesia masuk ke tingkat finansial ini). Kemudian, berdasarkan data ranking *World Insurance outlook* dilihat dari laju penetrasi asuransi, Indonesia menempati ranking 74 dunia dari 88 negara yang dianalisis, dan untuk densitas asuransi, Indonesia berada diranking 78.

Melihat kondisi industri asuransi jiwa seperti itu, penelitian ini dilakukan, dengan target khusus ingin dicapai adalah dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik di perusahaan asuransi jiwa melalui analisis *Descriptive research* dan *exploration study* untuk melihat *Correlational research variable* motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel *intervening* pada PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan bantuan AMOS versi 21 dan Analisa SEM. Hasil penelitian ini adalah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan; Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan; Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; sedang Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam.

PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur kami haturkan kepada Allah SWT karena laporan akhir ini dapat kami selesaikan dengan tepat waktu, walau ada beberapa kendala yang kami hadapi di lapangan, namun kendala itu tidak terlalu berarti bagi kami.

Pada kesempatan ini kami mengucapkan banyak terima kasih kepada Kepala dan Staf perusahaan Asuransi Jiwa di Kota Batam yang telah memberi ruang dan waktunya kepada peneliti untuk melakukan wawancara dan pengisian kuesioner, sehingga laporan kemajuan ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan tak lupa pula kami mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada para agensi/pemasaran yang juga telah bersedia untuk diwawancara dan pengisian kuisoner yang tidak dapat kami sebut satu persatu. Serta, kami mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada DIKTI yang telah memberi bantuan dana kepada kami untuk melaksanakan penelitian ini. Dan terakhir kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ketua LPPM Universitas Putera Batam atas dukungan yang diberikan dan telah membantu terlaksananya penelitian ini.

Penelitian ini tidak luput dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan guna penyempurnaan laporan ini agar dapat diterima dengan baik.-

Batam, 13 November 2018

Wassalam,



Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
RINGKASAN	iii
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR RUMUS	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Batasan Penelitian	3
1.3. Rumusan Masalah	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori Yang Melandasi Permasalahan	5
2.1.1. Kinerja	5
2.1.2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	5
2.1.3. Motivasi Kerja	6
2.1.4. Kompetensi.....	6
2.1.5. Lingkungan Kerja.....	6
2.1.6. Kompensasi	7
2.2. Penelitian Terdahulu.....	7
2.3. Kerangka Pemikiran	8
2.4. Hipotesis Penelitian	8
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	
3.1. Tujuan Penelitian.....	10
3.2. Manfaat Penelitian.....	10
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Desain Penelitian	11
4.2. Lokasi Penelitian	11
4.3. Populasi dan Sampel	11
4.4. Variabel Penelitian	11
4.5. Indikator Variabel Penelitian.....	12
4.6. Instrumen Penelitian.....	13
4.7. Teknik Pengumpulan Data	13
4.8. Analisis Data	14
4.8.1. <i>Test of Validity</i>	14
4.8.2. <i>Test of Reliability</i>	14
4.8.3. Tahap Analisa SEM.....	14
4.8.4. Pengujian Hipotesis.....	16
BAB V HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI	
5.1. Hasil dan Pembahasan.....	17
5.1.1. Demografi Responden	18
5.1.2. Analisis Data	19
5.1.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	32
5.2. Luaran yang Dicapai	40
BAB VI RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA	
6.1. Rencana Tahapan Berikutnya.....	41

	Halaman
BAB VII SIMPULAN DAN SARAN	
7.1. Simpulan.....	42
7.2. Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN :	
- Lampiran 1. Jurnal Internasional	
- Lampiran 2. Surat Tugas Penguji Ujian Finalisasi dan Foto 30 Agustus 2018	
- Lampiran 3. Surat Tugas Penguji Ujian Tertutup dan Foto 26 September 2018	
- Lampiran 4. Bahan Ajar (<i>Power Point</i>)	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 4.1. <i>Goodness of Fit Index</i> Untuk Evaluasi Model.....	14
Tabel 5.1. <i>Construct, Indikator and Literature</i>	17
Tabel 5.2. Demografi Responden	18
Tabel 5.3. <i>Output Test of Validity Correlation Pearson</i>	19
Tabel 5.4. <i>Output Test of Reliability</i>	21
Tabel 5.5. <i>Goodness of Fit Index</i> Untuk Evaluasi Model 1.....	22
Tabel 5.6. <i>Assessment of normality</i> (Group number 1) Tidak Normal.....	25
Tabel 5.7. <i>Assessment of normality</i> (Group number 1) Telah Normal.....	26
Tabel 5.8. <i>Goodness of Fit Index</i> Untuk Evaluasi Model.....	27
Tabel 5.9. Standar Regresi Antar Variabel	28
Tabel 5.10. Rekapitulasi <i>Direct Effect – Indirect Effect</i> dan <i>Total Effects</i>	28
Tabel 5.11. Rekapitulasi <i>Direct effect - Indirect effect</i> Melalui Variable <i>Intervening</i>	31
Tabel 5.12. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	31
Tabel 5.13. Hasil Luaran Yang Capaian.....	40
Tabel 6.1. Rencana Tahapan Penelitian Berikutnya.....	41

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Komposisi Perusahaan Asuransi Jiwa Nasional dan Perusahaan Asuransi Jiwa Asing.....	1
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	10
Gambar 5.1. Model 1	22
Gambar 5.2 Hasil Analisis Jalur Model 1	23
Gambar 5.3. Hasil Analisis Setelah di Drop	24
Gambar 5.4. Analisis Jalur Model 2	27

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 4.1. Rumus Sampel Hair	11
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan bisnis yang makin hari semakin kompetif harus dicermati dengan baik oleh setiap pelaku usaha, tambah lagi dengan telah diberlakukannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) di awal tahun 2016 yang lalu (baca : 31 Desember 2015) menandakan era globalisasi dari perdagangan harus dihadapi dengan lapang dada. Barang dan jasa dari semua negara anggota ASEAN akan lebih bebas untuk masuk ke negara kita Indonesia, begitu juga sebaliknya ekspor barang dan jasa Indonesia ke negara-negara ASEAN tersebut juga lebih bebas. Dengan berlakunya MEA itu perusahaan sudah tidak bisa melakukan proteksi apapun kecuali dengan melakukan strategi dengan baik yang dapat menarik minat konsumen, karena kompetitornya tidak hanya sesama perusahaan sejenis di negeri sendiri saja, akan tetapi juga telah bersaing dengan kompetitor perusahaan sejenis dari negara lain.

Sebelum diberlakukannya MEA tanggal 31 Desember 2015 yang lalu, banyak perusahaan asuransi jiwa asing yang lebih dulu masuk ke negara Indonesia, seperti AIA *Financial* (AIG *Life*), Allianz *Life*, AXA *Life*, Prudential, Generali, Sequis *Life*, Zurich *Life*, dan lain-lain, sebagai petanda tinggi minat perusahaan asuransi asing masuk ke pasar dalam negeri, sehingga persoalan rivalitas tidak bisa terhindari lagi. Perusahaan asing yang kaya modal, punya jaringan luas dan sumber daya manusia berkualitas bakal mendominasi industri asuransi di tanah air kita, Info Bisnis, (www.bisnisasuransi.info/pansa-pasar-asuransi.htm) sebagaimana terlihat pada gambar 1.1 berikut ini.



Gambar 1.1. Komposisi Perusahaan Asuransi Jiwa Nasional dan Perusahaan Asuransi Jiwa Asing

Sumber: <http://www.aaji.or.id/AboutUs/OurMembers.aspx> (2 Mei 2017)

Kemudian, berdasarkan data Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI) jumlah pemegang polis asuransi jiwa individu di Indonesia baru sekitar 15,21 juta orang. Padahal, jumlah penduduk Indonesia sudah mencapai 250 juta orang. Berarti, perbandingan polis asuransi per jumlah penduduk hanya kisaran 7% yang memiliki polis asuransi jiwa, cukup kontras jika membandingkannya dengan dua negara jiran Malaysia 44%, dan Singapura 231% (<http://www.infovesta.com/infovesta/news/readnews.jsp?id=f8f479e6-8447-11e4-9110-e41f13c31ba2> (tanggal 3 Mei 2016)), padahal menurut data *World Bank* menyebutkan 56,5% dari jumlah populasi Indonesia sudah masuk ke dalam kategori kelas menengah (*mid-class*), artinya, telah ada 141 juta masyarakat Indonesia yang sudah termasuk ke dalam katagori tingkat finansial ini. (<https://kreditgogo.com/artikel/Asuransi-Kesehatan-dan-Jiwa/Orang-Indonesia-Masih-Pelit-Beli-Asuransi.html> (tanggal 4 Mei 2016)). Dan, berdasarkan data ranking *World Insurance outlook* dilihat dari laju penetrasi asuransi, Indonesia menempati ranking 74 dunia dari 88 negara yang dianalisis, dan untuk densitas asuransi, Indonesia berada diranking 78.

Melihat kondisi industri asuransi jiwa seperti itu, menjadi fenomena menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dalam kualitas/kinerja sumber daya manusianya (SDM), karena kebermaknaan produk asuransi jiwa bukan bergantung pada kecanggihan teknologi dan peralatan yang digunakan, akan tetapi lebih pada pelayanan dari petugasnya yang berbasis kualitas SDM yang dimiliki. Dan kualitas SDM itu, bukan saja harus berpendidikan tinggi, namun harus juga memiliki motivasi kerja, kompetensi dan *organizational citizenship behavior*, serta penting pula dicari berbagai faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, seperti lingkungan kerja yang disediakan sangat baik, dan kompensasi yang diberikan sangat memadai, karena untuk dapat bertahan di era globalisasi tersebut memaksa perusahaan untuk menjadi *the best of the best* (yang terbaik dari yang baik). Salah satu upaya yang ditempuh agar perusahaan dapat tumbuh berkembang menjadi terbaik itu adalah dengan meningkatkan keunggulan bersaing. Peran SDM dalam suatu perusahaan, khususnya perusahaan jasa asuransi jiwa, pelayanan yang baik merupakan suatu hal yang dominan menjadi pertimbangan masyarakat (nasabah), di samping kualitas (benefit) dari suatu produk asuransi itu sendiri.

Atas dasar permasalahan kondisi industri perasuransian nasional seperti itulah penelitian ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik di perusahaan asuransi jiwa dalam peningkatan strategi *competitive advantage* melalui analisis *Descriptive research* terhadap masalah berupa fakta-fakta yang ada saat ini, dan *exploration study* untuk melihat *Correlational research variable* motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel *intervening* studi pada PT Asuransi Jiwa di Kota Batam.

1.2. Batasan Penelitian

Batasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Objek penelitian terbatas pada PT Asuransi Jiwa di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau. Dipilihnya Kota Batam dikarenakan berbatasan langsung dengan Negara Singapura dan juga Malaysia.
2. Dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan asuransi, peneliti membatasi pada Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel *intervening*.
3. Penelitian ini merupakan bagian dari disertasi saya yang telah disetujui untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

1.3. Rumusan Masalah

Agar dalam penyusunan hasil penelitian dapat mengarah pada pokok permasalahan dan dapat dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam?
4. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam?

5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam?
7. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam?
8. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam?
9. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam?

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Yang Melandasi Permasalahan

Untuk mendapatkan pedoman dalam mengeksplorasi masalah, maka diperlukan suatu landasan teori yang bersifat ilmiah. Dalam landasan teori ini dikemukakan teori yang memiliki hubungan dengan sebagian materi disertasi yang digunakan dalam pemecahan masalah, yaitu : Kinerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi.

2.1.1. Kinerja

Menurut Moeheriono (2010: 61), istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* sebagai prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2009: 144) pengertian kinerja adalah merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Mahsun (2006: 25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam *strategic planning*.

2.1.2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Schnake (2006: 77) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku fungsional, perilaku *extra-role*, dan perilaku proporsional karyawan yang diarahkan pada sasaran yang terdapat dalam organisasi (yaitu individu, kelompok, departemen fungsional, dan lain-lain). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara umum dikonsepsikan berisi sejumlah besar perilaku proporsional karyawan yang berkontribusi memberikan (1) gagasan atau pemikiran untuk meningkatkan atau mendukung keefektifan organisasi dan (2) kepentingan-kepentingan yang melebihi apa yang telah dikenali oleh sistem insentif formal organisasi (Organ, 2008: 98). Jadi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat didefinisikan sebagai perilaku sukarela/*ekstra-role behavior* yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa saran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat yang bersifat menolong, serta perilaku tidak mudah terlihat dan dapat dinilai melalui evaluasi kerja.

2.1.3. Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2007: 1), motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti menggerakkan, merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedang menurut Fuat Mas'ud (2010: 68), motivasi adalah pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Konsep motivasi dalam berbagai *literature* seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam (motivasi intrinsik), maupun dari luar (motivasi ekstrinsik). Dilain pihak, motivator atau pemuas seperti pencapaian, tanggung jawab, dan penghargaan mendukung pada kepuasan kerja. Motivator berhubungan erat dengan kerja itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan tanggung jawab dan prestasi. Perbaikan dalam isi pekerjaan mendorong pada peningkatan kepuasan dan motivasi untuk bekerja lebih baik.

2.1.5. Kompetensi

Sedarmayanti (2008: 126) mengemukakan definisi kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang baik. Sedang Spence JR dalam Ruky (2006: 104) *competency is underlying characteristic of an individual that is casually related to creation-reference effective and/or superior performance in a job or situation* (karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia).

2.1.5. Lingkungan Kerja

Menurut Alex S Nitisemito (2000: 183) lingkungan kerja kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dan menurut Sedarmayati (2008: 1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apa bila

orang-orang dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam waktu lama (jangka waktu yang lama). Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

2.1.6. Kompensasi

Simamora (2010: 121) menyatakan kompensasi adalah semua bentuk kembalian/return financial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Sedang menurut Handoko (2012: 155) kompensasi diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh para pegawai sebagai balas jasa atas kerja/prestasi mereka dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Namun, Sutrisno (2010: 187) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

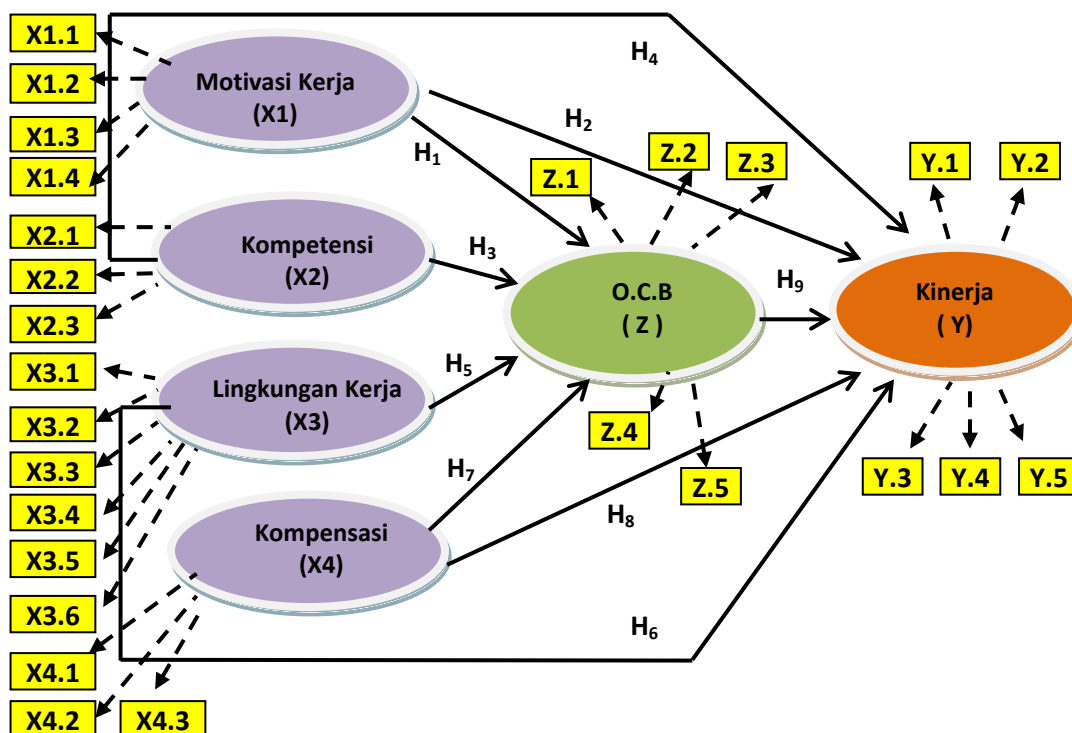
2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dipakai sebagai dasar atau bahan kajian oleh peneliti dalam rangka memperoleh gambaran atau hipotesis yang diajukan setelah melihat dan mengalisis dari teori yang terkait dengan variabel yang ada dalam penelitian. Penelitian terdahulu di sini dikhususkan pada penelitian yang menggunakan variabel serupa atau relevan dalam variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini.

1. Dhermawan Bagus N, et.al. (2012), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 6 No. 2. Agustus 2012, Hal. 173-184.
2. Dini Fitrianasari, et.al. (2013), Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Profit Universitas Brawijaya Malang*, Vol. 7 No. 1, Hal. 12-24.
3. Yosef Rizal, 2013, Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri Go Public, *Jurnal Manajemen IKM*, Volume 8 No.1 ISSN 2085-8418 halaman 1 – 8.

4. Sofwan, et.al., (2014), Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya, Jurnal Akuntansi Pascasarjana Syaiah Kuala, halaman 133-139, Vol. 3 No. 1 Februari 2014.

2.3. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam?
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam?
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam?

4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam?
5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam?
6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam?
7. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam?
8. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam?
9. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam?

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan pada pendahuluan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari dari rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas dalam mengembangkan serta menguji kebenaran suatu pengetahuan baik secara studi teoritis maupun secara empiris dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan asuransi jiwa yang lebih baik, dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan strategi *competitive advantage* perusahaan asuransi jiwa pada masa mendatang sehingga dapat lebih unggul di era globalisasi nantinya.

3.2. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilaksanakan pasti memiliki hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak. Adapun temuan yang ditargetkan dengan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Temuan Teoritis

- a. Dapat sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan.
- b. Dapat dijadikan dasar acuan untuk mengeksplorasi Ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan asuransi jiwa di Indonesia pada umumnya dan perusahaan asuransi jiwa di kota Batam pada khususnya.

2. Temuan Praktis

- a. Dapat memberi informasi serta masukan kepada pihak perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam dalam kaitannya peningkatan kinerja karyawannya.
- b. Dapat membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh perusahaan asuransi jiwa, khususnya di Kota Batam dibidang sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat bersaing dengan asuransi jiwa asing.

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode survei, yaitu metode pengumpulan data primer yang diperoleh dari sumber asli. Penelitian ini diklasifikasikan ke dalam *Descriptive research* yang merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Penelitian ini juga merupakan studi *Exploration study* sedangkan melihat dari hubungan antar variabel-variabelnya penelitian ini bersifat *Correlational research*.

4.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Perusahaan Asuransi Jiwa di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau. Alasan diambil lokasi di Kota Batam adalah dikarenakan berdekatan dengan tetangga jiran, yaitu Singapura, dan Malaysia, juga Thailand, setidaknya memiliki dampak yang berarti dengan Negara jiran tersebut.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam Kepulauan Riau yang menjadi anggota Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI) sebanyak 33 kantor perusahaan asuransi jiwa. Sedangkan sampelnya dihitung dengan rumus Hair, yaitu:

$$n = i \cdot (5 \text{ s.d. } 10) \quad \dots\dots\dots \text{Rumus 4.1. Rumus Sampel Hair}$$

Keterangan : **n** = Ukuran sampel **i** = indikator

5 s.d 10 = (penetapan konstanta antara 5 sampai 10)

Karena studi ini menggunakan 6 variabel konstruk yang jumlah indikator keseluruhannya sebesar 26, maka mengacu rumus tersebut sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini minimal sebanyak $26 \times 5 = 130$ sampel dan maksimal sebanyak $260 \times 10 = 260$ sampel. Peneliti menetapkan sampel sebanyak 260 (26×10)

4.4. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen pada penelitian ini adalah : Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kompensasi (X4).
2. Variabel *Intervening*-nya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Z).
3. Variabel Dependen: Sebagai pusat perhatian penelitian ini adalah Kinerja (Y).

4.5. Indikator Variabel Penelitian

Indikator variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1): Indikator variabel motivasi kerja menurut Brady (2008) adalah:
 - a. Motif Pemenuhan (X1.1)
 - b. Motif Harga Diri (X1.2)
 - c. Motif Afiliasi (X1.3)
 - d. Motif Bertahan Hidup (X1.4)
2. Kompetensi (X2): Indikator variabel kompetensi menurut Robert A. Roe (2001) adalah:
 - a. *Knowledge*/pengetahuan (X2.1.)
 - b. *Skill*/keterampilan (X2.2)
 - c. *Attitude*/sikap (X2.3)
3. Lingkungan Kerja (X3): Indikator variabel lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012: 44) adalah:
 - a. Hubungan Karyawan (X3.1)
 - b. Tingkat Kebisingan (X3.2)
 - c. Peraturan Kerja (X3.3)
 - d. Penerangan (X3.4)
 - e. Sirkulasi udara (X3.5)
 - f. Keamanan (X3.6)
4. Kompensasi (X4): Indikator variabel kompensasi menurut Simamora (2010: 445) adalah:
 - a. Upah dan gaji (X4.1)
 - b. Tunjangan (X4.3)
 - c. Insentif (X4.2)
5. *Organizational Citizenship Behavior* (Z): Indikator variabel *Organizational Citizenship Behavior* menurut Ogan (1988) adalah:
 - a. *Altruism* (Z.1)
 - b. *Civic virtue* (Z.2)
 - c. *Conscientiousness* (Z.3)

d. *Courtesy* (Z.4)

e. *Sportsmanship* (Z.5)

6. Kinerja (Y): Indikator variabel kinerja menurut Schuler dan Jackson (2005) adalah:
- a. Kuantitas Pekerjaan (Y1.1)
 - b. Kualitas Pekerjaan (Y.2)
 - c. Ketepatan Waktu (Y.3)
 - d. Kerjasama (Y.4)
 - e. Kemampuan Pribadi (Y.5)

4.6. Instrumen Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang diperoleh adalah berupa data yang berasal dari jawaban responden yang dikumpulkan berupa daftar pernyataan (kuesioner) disusun atas dasar skala *likert* dengan interval 1 sampai 5, sedang variasi indikator untuk tiap-tiap variabel juga berbeda, dihitung dengan interval: $\frac{5-1}{5} = 0,8$

5

Dengan demikian distribusi frekuensinya dapat dikelompokan sebagai berikut:

1,00 - 1,80 = Sangat Rendah

1,81 - 2,60 = Rendah

2,61 - 3,40 = Cukup

3,41 - 4,20 = Tinggi

4,21 - 5,00 = Sangat tinggi

4.7. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi dua jenis, yakni data primer dan data skunder. Data primer dari responden diperlukan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, sedangkan data sekunder dari masing-masing perusahaan asuransi yang menjadi responden dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan datang secara langsung pada kantor asuransi jiwa di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau.

4.8. Analisis Data

Berdasarkan kerangka konseptual dan rancangan penelitian yang dibangun, penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) melalui program AMOS versi 21. Keunggulan SEM lainnya adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antara faktor, Adapun langkah-langkah yang digunakan untuk penyusunan permodelan SEM adalah sebagai berikut:

4.8.1. Uji Validitas (*Test of Validity*)

Validitas (*Validity*) dalam konteks ini adalah sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan sesungguhnya diantara responden yang diteliti. Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Uji validitas dilakukan untuk menguji akurasi pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Suatu indikator atau item valid atau tidak, maka dilihat dari *critical ratio* (CR), yaitu jika nilai CR-nya > dari 3,00 ($Cr > 3,00$) berarti indikator atau item dinyatakan valid.

4.8.2. Uji Reliabilitas (*Test of Reliability*)

Reliabilitas (*Reliability*) adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujian reliabilitas alat ukur dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Suatu indikator atau item reliabilitas atau tidak, maka dilihat dari *construct reliability*, yaitu jika nilai *construct reliability*-nya > dari 0,7 berarti indikator atau item dinyatakan reliabel.

4.8.3. Tahap Analisa SEM

Setelah dilakukan uji dimensionalitas dan uji validitas konstruk dengan menggunakan analisis faktor eksploratory guna membangun *composite model* dari konstruk-konstruk dalam penelitian *Composite model* yang tersusun, selanjutnya digunakan dalam analisis terhadap model struktural yang merupakan analisis terhadap hubungan antar konstruk dalam model penelitian, untuk evaluasi model dengan melihat tabel 4.1. berikut:

Tabel 4.1. *Goodness of Fit Index* Untuk Evaluasi Model

GOODNESS OF FIT INDEX	KETERANGAN	CUT-OFF VALUE
χ^2 – <i>Chi Square</i>	Menguji apakah populasi yang diestimasi sama dengan <i>covariance</i> sample (apakah model sesuai dengan data)	Diharapkan kecil, 1 s.d 5 atau paling baik diantara 1 dan 2
Probability	Uji signifikan terhadap perbedaan matriks <i>covariance</i> data dan matriks <i>covariance</i> yang diestimasi	Minimum 0,1 atau 0,2 atau $\geq 0,05$
RMSEA (<i>The Root Mean Square Error of Approximation</i>)	Mengkompensasi kelemahan <i>chi-square</i> pada sampel besar	$\leq 0,08$
GFI (<i>Goodness of Fit Index</i>)	Menghitung proporsi tertimbang varians dalam matriks sample yang dijelaskan oleh matriks <i>covariance</i> populasi yang diestimasi (analog dengan R^2 dan regresi berganda)	$\geq 0,90$
AGFI (<i>Adjusted Goodness of Fit Index</i>)	Merupakan GFI yang disesuaikan dengan DF	$\geq 0,90$
CMIN/DF (<i>The Minimum Sample of Discrepancy Function</i>)	Kesesuaian antara data dengan model	$\leq 2,00$
TLI (<i>Tucker Lewis Index</i>)	Pembanding antara model yang diuji terhadap <i>baseline model</i>	$\geq 0,90$
CFI (<i>Comparative Fit Index</i>)	Uji kelayakan model yang tidak sensitif terhadap besarnya sample dan kerumitan model	$\geq 0,90$

Sumber : Hair, *et al.* dan Arbukle.

Langkah berikutnya adalah Interpretasi dan Modifikasi Model di mana apabila model keseluruhan (*overall model*) pada *one step approach* dapat diterima (memenuhi kriteria fit) maka dilakukan interpretasi terhadap pola-pola kualitas yang dihasilkan (diestimasi), apakah secara statistik signifikan dan mengikuti teori yang mendasarinya. Namun, apabila pada *one step approach*, model tidak diterima maka modifikasi model bisa dilakukan berdasarkan saran *modification indices* (yang ada pada fasilitas AMOS) untuk menghasilkan model-model alternatif (*competing models*) yang akan dibandingkan dengan model aslinya, mana yang lebih baik itulah yang akan dipilih, dengan catatan model yang dipilih harus mendapatkan justifikasi teoritis.

4.8.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian model struktural dilakukan untuk mengetahui secara garis besar koefisien jalur pengaruh secara langsung maupun tidak langsung antara variabel-variabel yang diteliti, baik antara konstruk dengan indikatornya maupun antar konstruk baik endogen dan eksogen atau antara keduanya. Pengujian model struktural (*structural model*) dapat dilihat melalui nilai estimasi *standardized regression weights* (koefisien regresi) yang menunjukkan hubungan yang positif atau negatif, dan tingkat signifikansi dengan ketentuan nilai *critical ratio* $> 2,00$ pada $p\text{-value} < 0,05$.

BAB V

HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

5.1. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode survei, yaitu pengumpulan data primer yang diperoleh dari sumber asli. Penelitian ini juga merupakan *exploration study* melihat *correlational research*, lokasi penelitian perusahaan Asuransi Jiwa di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam Kepulauan Riau Indonesia sebanyak 23 perusahaan asuransi jiwa menggunakan 6 variabel konstruk dengan total indikator sebanyak 26. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *proportionalte stratified random sampling* mengacu pendapat Hair, et.al (1998), Ferdinand (2002), dan Ghozali (2006) dihitung dari besarnya parameter dikali 5 sampai dengan 10, sehingga peneliti menetapkan sampel sebanyak 260 (26 x 10) responden. Jawaban dari item kuesioner disusun atas dasar skala Likert dengan interval 1 sampai 5. Pengumpulan data dilakukan secara langsung ke kantor masing-masing asuransi jiwa, dengan konstruk dan indikator sebagaimana pada tabel 5.1 berikut.

Tabel 5.1. *Construct, Indikator dan Literature*

<i>Construct</i>	<i>Indicator</i>	<i>Literature</i>
Motivasi (X ₁)	<i>Physiological</i> (X ₁₁)	Maslow – Daft (2011), Hasbullah & Rumansyah (2011) Murti & Srimulyani (2013)
	<i>Safety & Security</i> (X ₁₂)	
	<i>Belongingness & Love</i> (X ₁₃)	
	<i>Self Esteem</i> (X ₁₄)	
	<i>Self Actualization</i> (X ₁₅)	
Kompetensi (X ₂)	<i>Motives</i> (X ₂₁)	Suswardji, et al., (2012) Wibowo (2014), Spencer & Spencer (1993: 34-36)
	<i>Traits</i> (X ₂₂)	
	<i>Self Concept</i> (X ₂₃)	
	<i>Knowledge</i> (X ₂₄)	
	<i>Skill</i> (X ₂₅)	
Lingkungan Kerja (X ₃)	Hubungan Karyawan (X ₃₁)	Sunyoto, (2012: 44)
	Tingkat Kebisingan (X ₃₂)	
	Peraturan Kerja (X ₃₃)	
	Penerangan (X ₃₄)	
	Sirkulasi (X ₃₅)	
Kompensasi (X ₄)	Pekerjaan itu sendiri (X ₄₁)	Luthan, (2011) Wibowo (2011)
	Gaji (X ₄₂)	
	Promosi (X ₄₃)	
	Supervision (X ₄₄)	
	Rekan Kerja (X ₄₅)	

<i>Organizational Citizenship Behavior (Z)</i>	Altruism (Z ₁)	Davis & Newstrom (2002), Organ, Dennis W., (2006) Soegandhi, et.al (2013: 4)
	<i>Civic Virtue</i> (Z ₂)	
	<i>Conscientiousness</i> (Z ₃)	
	<i>Courtesy</i> (Z ₄)	
	<i>Sportsmanship</i> (Z ₅)	
Kinerja Karyawan (Y)	Prestasi (Y ₁)	Hasibuan, (2014) dalam Soepono et al., (2015),
	Kedisiplinan (Y ₂)	
	Kreativitas (Y ₃)	
	Kerjasama (Y ₄)	
	Kecakapan (Y ₅)	
	Tanggungjawab (Y ₆)	

5.1.1. Demografi Responden

Demografi responden dalam penelitian ini didapat sebagaimana tabel 5.2 berikut:

Tabel 5.2. Demografi Responden

No	J Kelamin	Frek	(%)
1	LK	90	34,6
2	PR	170	65,4
	Jumlah	260	100
No	Umur	Frek	(%)
1	20-30 Thn	128	49,2
2	31-40 Thn	50	19,2
3	41-50 Thn	60	23,1
4	51-60 Thn	22	8,5
5	>61 tahun	0	0,0
	Jumlah	260	100
No	Pend	Frek	(%)
1	SLTA	139	53,5
2	Diploma	11	4,2
3	S1	110	42,3
4	S2	0	0,0
5	S3	0	0,0
	Jumlah	260	100
No	L. Bekerja	Frek	(%)
1	< 5 tahun	150	57,7
2	5 s.d 10 thn	48	18,5
3	10 sd 15 thn	53	20,3
4	15 sd 20 thn	9	3,5
5	>20 tahun	0	0,0
	Jumlah	260	100
No	Penghasilan	Frek	(%)
1	< Rp 5 juta	73	28,1
2	5 s.d 10 Juta	115	44,2
3	10 s.d 15juta	58	22,3
4	15 s.d 20 juta	14	5,4
5	> 20 juta	0	0,0

No	Jumlah T. Bekerja	260 Frek	100 (%)
1	Dalam Ktr	62	23,8
2	Luar Ktr	198	76,2
Jumlah		260	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2018

5.1.2. Analisis Data

Test of Validity

Test of Validity atau kesahihan (sah) ini menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur sebuah konsep tertentu yang ingin diukur, apakah instrumen yang digunakan untuk mengukur atribut benar-benar mengukur atribut dimaksud. Pengujiannya dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *product moment person* > dari 0.40 atau skor total korelasi antara masing-masing pernyataan menunjukkan hasil yang signifikan kecil dari 0.05 ($\text{sig} < 0.05$).

Tabel 5.3. Output Test of Validity Correlation Pearson

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig.	Sig. (Standart)	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X _{1.1.1}	0.795	0.000	< 0.05	Valid
	X _{1.1.2}	0.729	0.000		Valid
	X _{1.1.3}	0.620	0.000		Valid
	X _{1.2.1}	0.694	0.000		Valid
	X _{1.2.2}	0.833	0.000		Valid
	X _{1.3.1}	0.877	0.000		Valid
	X _{1.3.2}	0.716	0.000		Valid
	X _{1.4.1}	0.795	0.000		Valid
	X _{1.4.2}	0.614	0.000		Valid
	X _{1.5.1}	0.780	0.000		Valid
X _{1.5.2}	0.752	0.000	Valid		
Kompetensi (X ₂)	X _{2.1.1}	0.837	0.000	< 0.05	Valid
	X _{2.1.2}	0.773	0.000		Valid
	X _{2.2.1}	0.462	0.010		Valid
	X _{2.2.2}	0.669	0.000		Valid
	X _{2.3.1}	0.793	0.000		Valid
	X _{2.3.2}	0.815	0.000		Valid
	X _{2.4.1}	0.569	0.001		Valid
	X _{2.4.2}	0.866	0.000		Valid
	X _{2.5.1}	0.656	0.000		Valid
	X _{2.5.2}	0.837	0.000		Valid
Lingkungan	X _{3.1.1}	0.831	0.000	< 0.05	Valid

Kerja (X ₃)	X _{3.1.2}	0.770	0.000		Valid
	X _{3.2.1}	0.548	0.002		Valid
	X _{3.2.2}	0.796	0.000		Valid
	X _{3.3.1}	0.768	0.000		Valid
	X _{3.3.2}	0.781	0.000		Valid
	X _{3.4.1}	0.585	0.001		Valid
	X _{3.4.2}	0.873	0.000		Valid
	X _{3.5.1}	0.746	0.000		Valid
	X _{3.5.2}	0.581	0.001		Valid
Kompensasi (X ₄)	X _{4.1.1}	0.919	0.000		Valid
	X _{4.1.2}	0.619	0.000		Valid
	X _{4.2.1}	0.902	0.000		Valid
	X _{4.2.2}	0.619	0.000		Valid
	X _{4.3.1}	0.919	0.000	< 0.05	Valid
	X _{4.3.2}	0.853	0.000		Valid
	X _{4.4.1}	0.599	0.000		Valid
	X _{4.4.2}	0.798	0.000		Valid
	X _{4.5.1}	0.717	0.000		Valid
	X _{4.5.2}	0.919	0.000		Valid
Organizational Citizenship Behavior (Z)	Z _{1.1.1}	0.681	0.000		Valid
	Z _{1.1.2}	0.638	0.000		Valid
	Z _{1.2.1}	0.654	0.000		Valid
	Z _{1.2.2}	0.738	0.000		Valid
	Z _{1.3.1}	0.729	0.000	< 0.05	Valid
	Z _{1.3.2}	0.882	0.000		Valid
	Z _{1.4.1}	0.433	0.017		Valid
	Z _{1.4.2}	0.767	0.000		Valid
	Z _{1.5.1}	0.729	0.000		Valid
Z _{1.5.2}	0.882	0.001		Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0.641	0.000		Valid
	Y _{1.2}	0.779	0.000		Valid
	Y _{2.1}	0.764	0.000		Valid
	Y _{2.2}	0.752	0.000		Valid
	Y _{3.1}	0.771	0.000		Valid
	Y _{3.2}	0.690	0.000		Valid
	Y _{4.1}	0.702	0.000	< 0.05	Valid
	Y _{4.2}	0.779	0.000		Valid
	Y _{5.1}	0.756	0.000		Valid
	Y _{5.2}	0.570	0.001		Valid
	Y _{6.1}	0.710	0.000		Valid
	Y _{6.2}	0.710	0.000		Valid

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2018

Test of Reliability

Setelah semua pernyataan telah diuji validitas dinyatakan valid, langkah berikutnya adalah menguji reliabilitas, yaitu suatu *instrument* memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian *instrument* tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Uji reliabilitas ini adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dapat dipercaya atau dapat diandalkan, apa bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan program AMOS versi 21. Untuk menentukan apakah suatu indikator atau item reliabilitas atau tidak, dilihat dari *construct reliability*, yaitu jika nilai *construct reliability*-nya > dari 0,7 berarti indikator atau item dinyatakan reliabel.

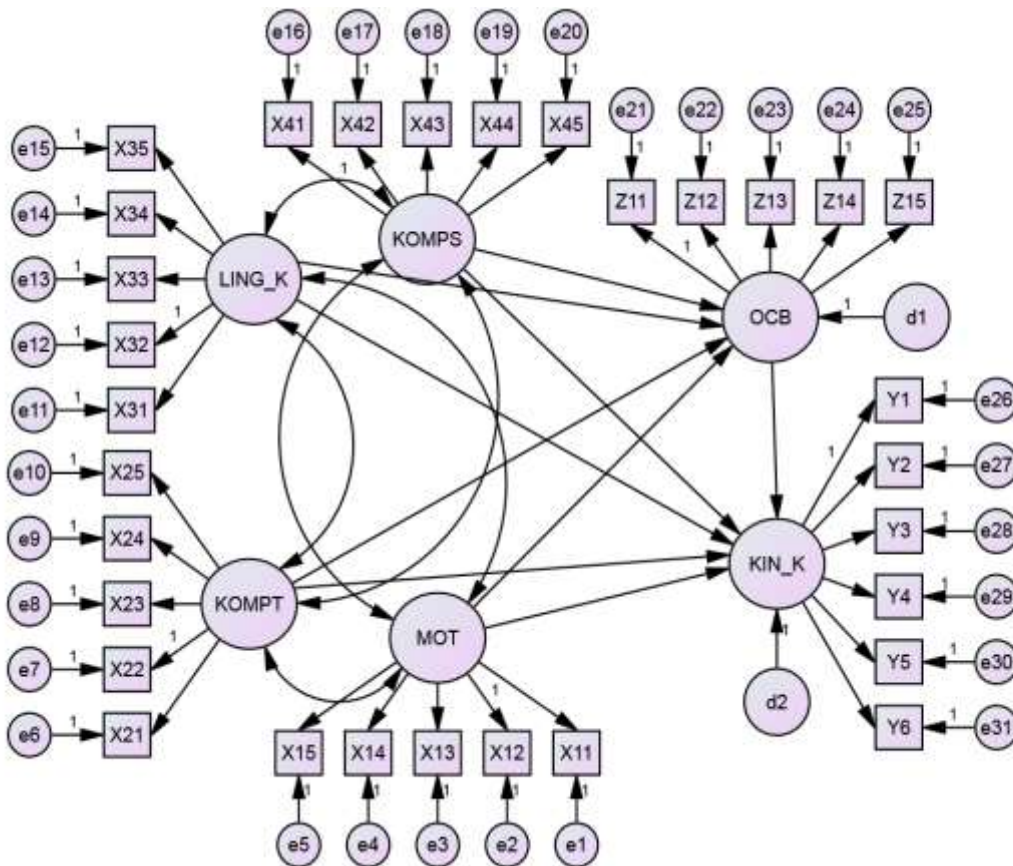
Tabel 5.4. *Output Test of Reliability*

Construct	Construct Reliability	Evaluation Model
X1 (Mot)	0.919	<i>Reliability</i>
X2 (Komp)	0.898	<i>Reliability</i>
X3 (Lingk)	0.908	<i>Reliability</i>
X4 (Ksasi)	0.926	<i>Reliability</i>
Z (OCB)	0.894	<i>Reliability</i>
Y (Kin)	0.915	<i>Reliability</i>

Sumber: Pengolahan Kuesioner, 2018

Berdasarkan hasil tabel 5.4 dapat terlihat bahwa semua nilai *construct reliability* lebih dari 0,7. Hal ini menandakan bahwa semua konstruk penelitian berstatus reliabel

Setelah mendapatkan hasil validitas dan reliabilitas tersebut di atas, yang tidak valid dibuang. Lalu langkah berikutnya adalah membuat gambar sesuai kerangka berpikir semua variabel laten beserta semua indikatornya menggunakan alat analisis pada program AMOS untuk memudahkan pengujian berikutnya sesuai dengan kriteria-kriteria dengan hasil seperti pada gambar 5.1. berikut ini:



Gambar 5.1. Model 1

Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya digunakan dalam analisis terhadap model struktural yang merupakan analisis terhadap hubungan antar konstruk dalam model penelitian, dengan langkah sebagai berikut:

Langkah-langkah dalam Analisis SEM

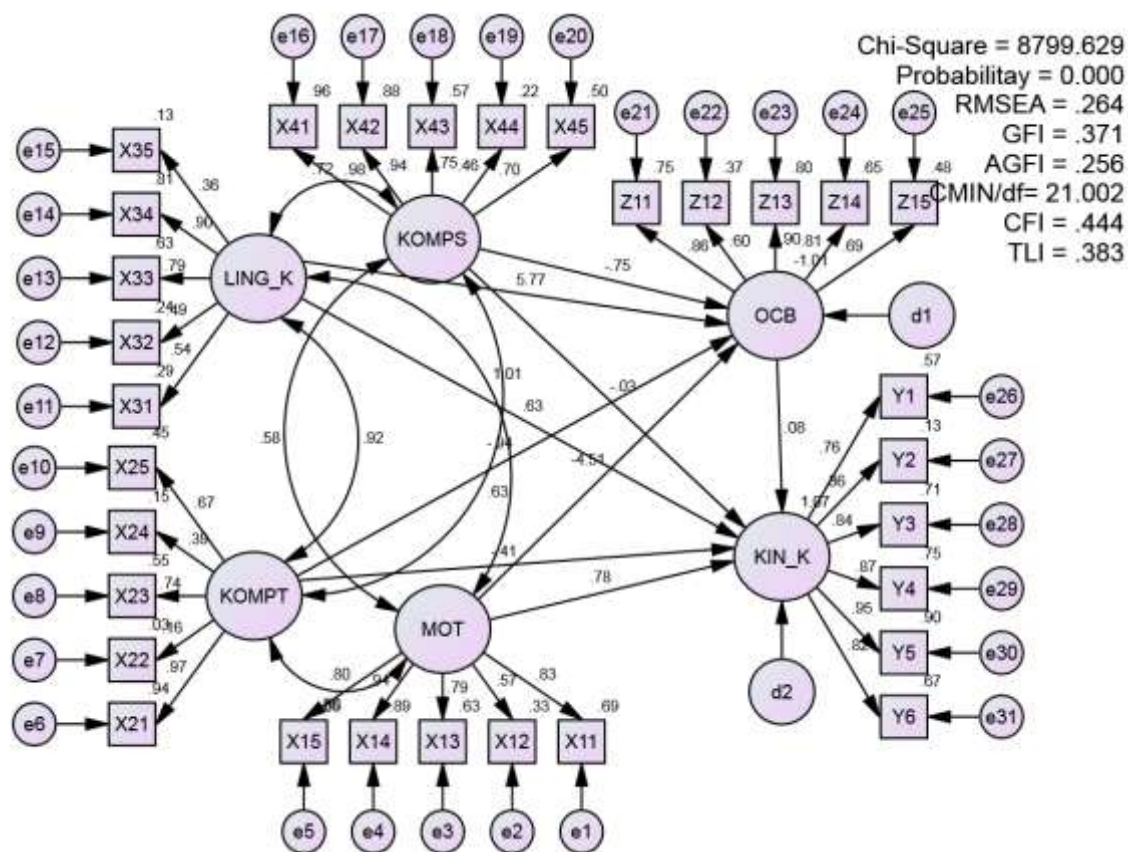
Dengan menghilangkan indikator yang tidak valid. Didapat hasil dari *goodness of Fit Index* model 1 sebagaimana tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5. *Goodness of Fit Index* Untuk Evaluasi Model 1

Indeks	Cut off Value	Hasil Model 1	Evaluasi Model
χ^2 - Chi Square	Diharapkan Kecil	8799.629	Besar
Probability	$\geq 0,05$	0.000	Tidak Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0.264	Tidak Fit
GFI	$\geq 0,90$	0.371	Tidak Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0.256	Tidak Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	21.002	Tidak Fit
TLI	$\geq 0,95$	0.383	Tidak Fit
CFI	$\geq 0,94$	0.371	Tidak Fit

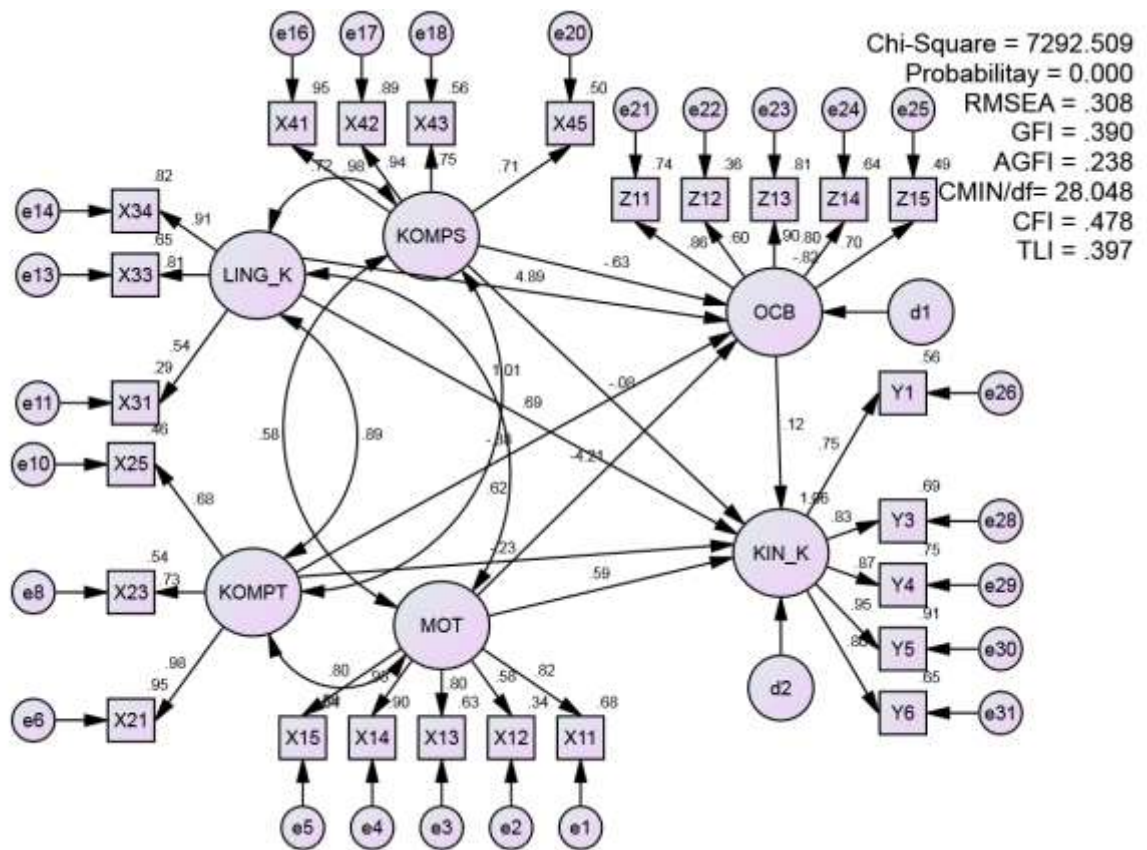
Hasil perhitungan model 1 (model awal) *goodness of fit index* menunjukkan bahwa

dari delapan kriteria yang dievaluasi ternyata belum *fit* semuanya.



Gambar 5.2 Hasil Analisis Jalur Model 1

Hasil uji *unidimensionalitas* model 1 menunjukkan terdapat beberapa indikator yang harus di drop dari model karena memiliki nilai *loading factor* kurang 0,5. Indikator tersebut adalah X22, X24, X32, X35, X44, Y2.



Gambar 5.3 Hasil Analisis Setelah di Drop

Apa bila dibandingkan dengan *goodness of Fit Indek* gambar 2, gambar 5.3 ini sudah sedikit lebih baik dari sebelumnya gambar model 1. Dan akan lebih baik lagi model tersebut apabila dijalankan dengan mengikuti saran modifikasi, sebagaimana gambar 5.4.

Assesment of Normality

Normalitas *univariate* dan *multivariate* data yang digunakan dalam analisis ini dapat diuji normalitasnya dengan melihat *text output di Assesment of normality*, hasil uji normalitas data menunjukkan semua indicator memiliki critical ratio skewness value (c.r. skewness) berada (+/-) 2,58. Pada data penelitian ini hasil normalitasnya seperti yang disajikan dalam tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6. *Assessment of normality* (Group number 1) Tidak Normal
Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X11	11.000	15.000	-.761	-4.630	-.398	-1.210
Z15	8.000	9.000	-.729	-4.433	-1.469	-4.468
X45	7.000	10.000	-.882	-5.364	.634	1.929
X31	7.000	10.000	-.508	-3.093	.686	2.085
X21	7.000	9.000	-1.119	-6.805	.238	.724
Y6	8.000	10.000	-.018	-.109	-.504	-1.534
Y5	7.000	10.000	-.501	-3.050	1.310	3.983
Y4	7.000	10.000	-.460	-2.798	.322	.979
Y3	7.000	10.000	-.089	-.543	-.241	-.734
Y2	7.000	10.000	-.391	-2.380	.154	.468
Y1	7.000	10.000	-.423	-2.572	.572	1.741
Z14	7.000	10.000	-.213	-1.296	.005	.016
Z13	7.000	10.000	-.384	-2.334	-.385	-1.172
Z12	7.000	10.000	-.334	-2.030	-.335	-1.019
Z11	7.000	10.000	-.561	-3.410	-.178	-.542
X15	7.000	10.000	-.523	-3.184	-.284	-.865
X14	7.000	10.000	.090	.550	-.345	-1.049
X13	7.000	10.000	.619	3.765	-.454	-1.381
X12	8.000	10.000	-.029	-.175	-.341	-1.036
X25	6.000	9.000	-.879	-5.347	-.006	-.019
X24	6.000	9.000	-1.132	-6.884	.736	2.239
X23	7.000	10.000	-.670	-4.075	.380	1.156
X22	7.000	10.000	-.426	-2.592	.235	.716
X44	6.000	10.000	.239	1.457	-.035	-.107
X43	7.000	9.000	-.415	-2.522	-.742	-2.257
X42	6.000	10.000	-.684	-4.162	.184	.559
X41	6.000	10.000	-1.344	-8.175	1.421	4.322
X35	6.000	10.000	-.606	-3.689	.966	2.938
X34	7.000	10.000	-.019	-.117	-.642	-1.951
X33	7.000	10.000	-.270	-1.643	-.284	-.865
X32	7.000	10.000	-.590	-3.590	-.351	-1.068
Multivariate					18.460	3.040

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan *critical ratio value* dalam *text output* di *assessment of normality* sebesar $1.725 < 2,58$ yang berarti data normal. Data outlier yang menyebabkan data tidak normal dapat dilihat dalam *text output* di *observation farthest from the centroid*. (hasil data outlier terlampir) data dengan probabilitas (p) yaitu p1 atau p2 lebih kecil dari 0,05 mengalami *outlier*. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik, data bebas dari *outlier* harus memiliki p1 atau p2 $> 0,05$ sehingga kecil dari itu di drop. Setelah dilakukan pembersihan didapat hasil normalitas seperti yang tertera pada tabel 5.7 sebagai berikut:

Tabel 5.7

Assessment of normality (Group number 1) Telah Normal
Assessment of normality (Group number 1)

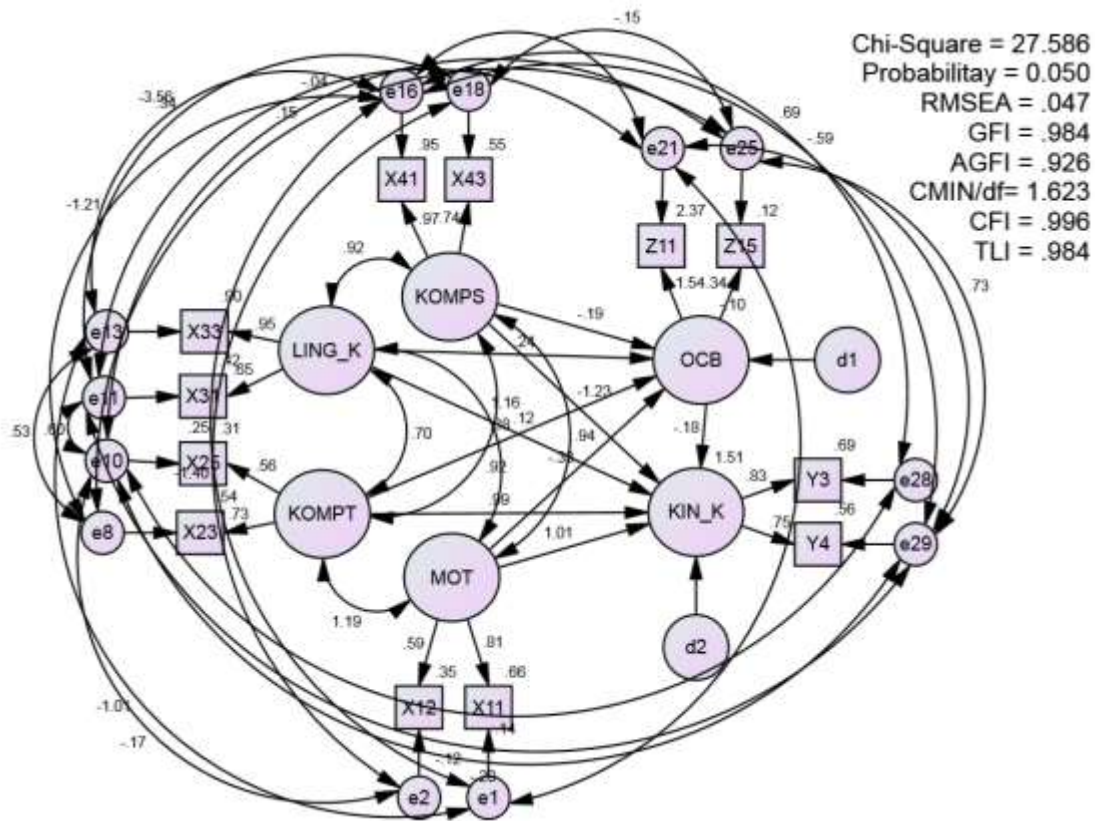
Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X11	11.000	15.000	-.708	-4.171	-.487	-1.434
Z15	8.000	9.000	-.761	-4.483	-1.420	-4.181
X45	7.000	10.000	-.927	-5.458	.591	1.741
X31	7.000	10.000	-.548	-3.227	.794	2.337
X21	7.000	9.000	-1.115	-6.566	.237	.699
Y6	8.000	10.000	-.020	-.117	-.365	-1.074
Y5	7.000	10.000	-.356	-2.094	1.272	3.743
Y4	7.000	10.000	-.318	-1.874	.146	.429
Y3	7.000	10.000	-.135	-.797	-.170	-.502
Y2	7.000	10.000	-.397	-2.335	.137	.404
Y1	7.000	10.000	-.375	-2.210	.577	1.699
Z14	7.000	10.000	-.264	-1.555	.007	.020
Z13	7.000	10.000	-.494	-2.906	-.456	-1.342
Z12	7.000	10.000	-.323	-1.899	-.268	-.788
Z11	7.000	10.000	-.694	-4.088	-.186	-.548
X15	7.000	10.000	-.538	-3.168	-.584	-1.720
X14	7.000	10.000	-.012	-.070	-.376	-1.106
X13	7.000	10.000	.584	3.439	-.454	-1.337
X12	8.000	10.000	-.045	-.263	-.371	-1.093
X25	6.000	9.000	-.958	-5.638	.336	.988
X24	6.000	9.000	-1.145	-6.743	.681	2.004
X23	7.000	10.000	-.715	-4.213	.419	1.234
X22	7.000	10.000	-.377	-2.220	.070	.207
X44	6.000	9.000	-.013	-.079	-.345	-1.014
X43	7.000	9.000	-.367	-2.160	-.758	-2.230
X42	6.000	10.000	-.725	-4.271	.199	.586
X41	6.000	10.000	-1.326	-7.809	1.514	4.458
X35	7.000	10.000	-.332	-1.954	.223	.657
X34	7.000	10.000	-.090	-.532	-.630	-1.855
X33	7.000	10.000	-.281	-1.652	-.385	-1.133
X32	7.000	9.000	-.599	-3.528	-.784	-2.308
Multivariate					14.556	2.321

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan *critical ratio value* dalam *text output* di *assessment of normality* sebesar $2.321 < 2.58$ yang berarti data normal. Maka data penelitian memiliki distribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi (data berdistribusi normal).

Hasil Pengujian Hipotesis

Selanjutnya model awal di re-estimasi dengan mengikuti saran modification indi 27 dan menghasilkan model 2 sebagaimana yang ditunjuk dalam gambar 5.3 berikut:



Gambar 5.4. Analisis Jalur Model 2

Tabel 5.8. *Goodness of Fit Index* Untuk Evaluasi Model 2

Indeks	Cut off Value	Hasil Model 2	Evaluasi Model
χ^2 - Chi Square	Diharapkan Kecil	27.586	Kecil
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0.050	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0.047	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0.984	Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0.926	Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1.623	Fit
TLI	$\geq 0,95$	0.984	Fit
CFI	$\geq 0,94$	0.996	Fit

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Tabel 5.9. Standar Regresi Antar Variabel
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
OCB	<---	KOMPS	-.306	.385	-.795	.427	par_9
OCB	<---	MOT	-.895	.421	-2.127	.033	par_10
OCB	<---	KOMPT	.930	.258	3.605	***	par_11
OCB	<---	LING_K	.612	.287	2.132	.033	par_19
KIN_K	<---	MOT	1.466	.426	3.443	***	par_5
KIN_K	<---	KOMPS	-1.021	.417	-2.451	.014	par_6
KIN_K	<---	LING_K	.162	.267	.607	.544	par_7
KIN_K	<---	OCB	-.094	.040	-2.358	.018	par_8
KIN_K	<---	KOMPT	1.280	.293	4.375	***	par_18
X33	<---	LING_K	1.544	.127	12.145	***	par_1
X41	<---	KOMPS	1.000				
X43	<---	KOMPS	.754	.055	13.646	***	par_2
X23	<---	KOMPT	1.000				
X25	<---	KOMPT	.827	.083	9.962	***	par_3
X12	<---	MOT	1.000				
Z11	<---	OCB	1.000				
Y3	<---	KIN_K	1.000				
Y4	<---	KIN_K	.902	.051	17.817	***	par_4
X31	<---	LING_K	1.000				
Z15	<---	OCB	.294	.093	3.146	.002	par_16
X11	<---	MOT	1.928	.154	12.527	***	par_17

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Tabel 5.10. Rekapitulasi *Direct effect - Indirect effect* dan *Total Effects*

Variabel			Direct Effects	Indirect Effects	Total Effects
OCB	<---	MOT	-.326	.000	-.326
OCB	<---	KOMPT	.379	.000	.379
OCB	<---	LING_K	.240	.000	.240
OCB	<---	KOMPS	-.194	.000	-.194
KIN_K	<---	MOT	1.013	.058	1.071
KIN_K	<---	OCB	-.179	.000	-.179
KIN_K	<---	KOMPT	.990	-.068	.922
KIN_K	<---	LING_K	.121	-.043	.078
KIN_K	<---	KOMPS	-1.227	.035	-1.192

Sumber: Pengolahan Data, 2018

1. Pengaruh Motivasi Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan: Diketahui perhitungan besaran pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 1.013. Sedang pengaruh tidak langsung motivasi melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan adalah perkalian antara nilai motivasi (-0.326) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai *organizational citizenship behavior* (OCB) (-0.179) terhadap kinerja, yaitu: $(-0.326 * -0.179 = 0.058)$.

Maka pengaruh total yang diberikan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $1.013 + 0.058 = 1.071$. Berdasarkan hasil perhitungan itu dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 1.013 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.058, maka berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung mempunyai pengaruh lebih baik terhadap kinerja karyawan, dan apabila motivasi tersebut melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) justru akan memperlemah kinerja karyawan tersebut.

2. Pengaruh Kompetensi Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan: Diketahui perhitungan besaran pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.990. Sedang pengaruh tidak langsung kompetensi melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan adalah perkalian antara nilai kompetensi 0.379 terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai *organizational citizenship behavior* (OCB) (-0.179) terhadap kinerja, yaitu: $(0.379 * -0.179 = -0.068)$.

Maka pengaruh total yang diberikan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0.990 - 0.068 = 0.922$. Berdasarkan hasil perhitungan itu dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.990 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0.068, maka berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) akan dapat memperlemah kinerja karyawan, apa bila dibandingkan dengan pengaruh kompetensi secara langsung terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Melalui *organizational citizenship behavior* (OCB)

Terhadap Kinerja Karyawan: Diketahui perhitungan besaran pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.275. Sedang pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan adalah perkalian antara nilai lingkungan kerja (-0.180) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai *organizational citizenship behavior* (OCB) (-0.657) terhadap kinerja, yaitu: $(-0.180 * -0.657 = -0.118)$.

Maka pengaruh total yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0.275 + 0.118 = 0.393$. Berdasarkan hasil perhitungan itu dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.275 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.118, maka berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai

pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung mempunyai pengaruh lebih baik terhadap kinerja karyawan, apa bila dibandingkan lingkungan kerja tersebut melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) justru dapat memperlemah kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Terhadap Kinerja Karyawan: Diketahui perhitungan besaran pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar (-1.227). Sedang pengaruh tidak langsung kompensasi melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan adalah perkalian antara nilai kompensasi (-0.194) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai *organizational citizenship behavior* (OCB) (-0.179) terhadap kinerja, yaitu: $(-0.194 * -0.179 = 0.035)$.

Maka pengaruh total yang diberikan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $(-1.227) + 0.035 = (-1.192)$. Berdasarkan hasil perhitungan itu dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar (-1.227) dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.035, maka berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi secara tidak langsung melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) mempunyai pengaruh lebih baik terhadap kinerja karyawan,

dalam arti bahwa kompensasi melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat memperkuat kinerja karyawan.

Table 5.11. Rekapitulasi *Direct effect - Indirect effect* Melalui Variable *Intervening*

Variabel	<i>Direct Effects</i>	<i>Indirect Effects via OCB -</i>	Keterangan
KIN ← MOT	1.013	-	
KIN ← OCB ← MOT	-	.058	Memperlemah
KIN ← KOMPT	.990	-	
KIN ← OCB ← KOMPT	-	-.068	Memperlemah
KIN ← LING_K	.121	-	
KIN ← OCB ← LING_K	-	-.043	Memperlemah
KIN ← KOMPS	-1.227	-	
KIN ← OCB ← KOMPS	-	.035	Memperlemah
KIN ← OCB	-.179	-	-.179

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) dan Fungsi Dalam Model

Analisis pengaruh antar variabel laten dilakukan untuk menguji seberapa besar kontribusi pengaruh antar variabel laten yang terbentuk atau persentase varian antar variabel. Hasil koefisien determinasi (R^2) penelitian ini dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini.

Tabel 5.12. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
OCB	.164
KIN_K	.801

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.12 tersebut di atas, menunjukkan bahwa hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menunjukkan nilai *R-square* (R^2) sebesar 0.16, hal ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi secara bersama-sama sebesar 29,4%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Variabel kinerja menunjukkan nilai *R-square* (R^2) sebesar 0.801, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi, dan *organizational citizenship behavior* secara simultan sebesar 80,1%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

5.1.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil SEM dilakukan pengujian hipotesis yang menghasilkan jawaban dan pembahasan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam adalah diterima. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar -0.895. C.R sebesar -2.127, dan probability 0.033.

Berdasarkan hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam dengan nilai negatif. Artinya hubungan motivasi kerja pada perusahaan asuransi jiwa di kota Batam berbanding terbalik dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), semakin baik motivasi yang dimiliki seorang petugas asuransi jiwa, maka akan menurunkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki oleh petugas asuransi jiwa, demikian sebaliknya.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam adalah diterima. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar sebesar 1.466 C.R sebesar 3.443, dan probability 0.000.

Berdasarkan hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam, dengan nilai positif. Ini menandakan motivasi yang dimiliki petugas asuransi jiwa di Kota Batam berbanding lurus dengan kinerja karyawan asuransi jiwa. Artinya semakin baik motivasi kerja petugas asuransi jiwa, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan asuransi jiwa tersebut. Motivasi merupakan elemen yang sangat penting bagi kemajuan anggota organisasi karena dengan motivasi dapat berpengaruh pada kondisi psikologis karyawan, sehingga berimbas pada meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras

dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka karyawan akan termotivasi bekerja sehingga akan semakin baik pula kinerja petugas asuransi tersebut dan dapat meningkatkan produktifitas kerjanya. Dalam pengertian lain untuk melakukan peningkatan kinerja petugas asuransi, dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan melalui pemberian penghargaan atas hasil kerja yang telah dilakukan karyawan. Diharapkan dengan memberikan penghargaan atas hasil kerjanya para karyawan akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Djamaluddin (2008), Juniantara & Riana (2015), Nurdin (2012), Permansari (2013), Murty & Hudiwinarsih (2012), Ivonne & Sajangbati (2013), Sitepu Agripa T (2013), Potu Aurelia (2013), Setiawan (2015), Widyaputra & Dewi, Putra Nicho P (2003), Paita Sulistiawati et.al. (2015), Nurcahyani & Andriyani (2016), Rahmayanti (2014), Triyaningsih SL (2014), Andayani N.R. & Makian Priskila (2016), Susanti Ike (2017), Shultoni Ali (2016), Aini Nur (2016), Indryani W.D. (2016) yang hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Dhermawan et al. (2012), Tejo & Machasin (2015), Brahmasari & Suprayetno (2008), Munparidi (2012), Basthoumi Muslih (2012), Katiandagho et.al. (2014) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (pegawai).

3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi di Kota Batam adalah diterima. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar sebesar 0.930. C.R sebesar 3.605, dan probability 0.000.

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam, dengan nilai positif. Artinya karyawan asuransi jiwa yang memiliki kompetensi yang tinggi, akan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa, karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan meningkatkan

untuk bersedia membantu teman sekerjanya.

Berarti di dalam perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam, karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti memiliki motif, memiliki konsep diri, memiliki keterampilan (*skill*) dan pengetahuan yang tinggi, maka tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk bersifat menjadi seorang karyawan yang sukarela melakukan kesediaan menolong rekan kerja (*altruism*), *civicvirtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, *sportsmanship* menjadi menaik (tinggi). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sarmawa et.al. (2015) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru.

4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam adalah diterima. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar sebesar 1.280. C.R sebesar 4.375, dan probability 0.000.

Berdasarkan hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam, dengan nilai positif. Artinya karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerjanya. Kompetensi memang merupakan unsur yang sangat penting bagi karyawan untuk kelangsungan hidup karyawan tersebut dan perusahaan, karena dengan kompetensi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Guntur A Tejo & Machasin (2015), Fajar Maya Sari (2013), Ketut Sudarma (2011), Sarmawa et.al. (2015), Fatimah, dkk (2013), Suswardji, dkk (2012), Marsana (2004), Pattiasina (2016), Dewi Srie Wujaya Kesuma, (2016), Untari (2014), Winanti (2011), Parmin (2017) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai, dan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Dhermawan, Sudibya, & Utama, (2012), Fauziah Sumainah, (2016), Supriyanto (2015), Tsani F Ahrul, (2013), Shodiqin, Mindarti Cecilia Sri, (2015), Ratnasari Sri Langgeng, (2016), yang hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian.

5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam adalah diterima. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar sebesar 0.612. C.R sebesar 2.132, dan probability 0.033.

Berdasarkan hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam, dengan nilai positif. Ini menandakan lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam berbanding lurus dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam. Artinya semakin baik lingkungan kerja perusahaan asuransi jiwa, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa tersebut.

Hasil ini sama penelitian terdahulu mengindikasikan adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan OCB, seperti yang dinyatakan Podsahasff dan McKenzie dalam Elfina (2003) bahwa OCB dapat memberikan manfaat pada organisasi dengan perubahan lingkungan kerja. Dalam hal ini Ahyari (2002) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam melaksanakan tugas, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun. Menurut Organ (1988), OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap atasan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku OCB menurut Aldag dan Rescjhe (1997) menggambarkan nilai tambah dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna mau membantu karyawan lain atau rekan sejawat dalam interaksinya sehari-hari di tempat kerja. Sikap bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk atau berhalangan hadir adalah relatif tinggi, keadaan ini menyebabkan hubungan antara lingkungan kerja dengan OCB petugas asuransi jiwa di Kepulauan Riau menjadi signifikan. Tetapi penelitian tidak sejalan dengan penelitian Soentoro (2013), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

6. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar sebesar 0.162. C.R sebesar 0.607, dan probability 0.544.

Berdasarkan hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam, dengan nilai positif. Ini menandakan lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam berbanding lurus dengan kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam. Artinya semakin baik lingkungan kerja perusahaan asuransi jiwa, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan asuransi jiwa tersebut, namun pada perusahaan asuransi jiwa di kota Batam peningkatannya tidak signifikan. Hal ini disebabkan karena pada umumnya yang bekerja pada perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam adalah agency yang bekerja di luar kantor, lingkungan kantor yang kurang baik belum tentu akan menurunkan kinerja karyawan, mereka akan senantiasa tetap meningkatkan kinerjanya demi kehidupan keluarganya. Hasil penelitian ini menjadi menarik, karena belum bisa membuktikan dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Menurut Davis dan Newstrom (1985) Lingkungan kerja lebih mengacu pada seperangkat sarana dan prasarana serta suatu kondisi yang diciptakan oleh manajemen terkait dengan penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan mencerminkan lingkungan organisasi yang kondusif bagi pencapaian kinerja seluruh karyawan. Menurut Siagiaan (2002) situasi kerja yang mendukung kinerja karyawan meliputi antara lain sarana yang menunjang, ruangan yang tenang, sehat, adanya pengakuan terhadap prestasi yang ada. Rendahnya skor lingkungan kerja mengindikasikan bahwa fasilitas yang disediakan oleh manajemen perusahaan asuransi jiwa dianggap belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Rendahnya sikap karyawan terhadap lingkungan kerja inilah yang menyebabkan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja menjadi tidak signifikan.

Sedangkan nilai positif pada penelitian ini menjelaskan bahwa pengaruhnya bersifat searah, artinya apa bila lingkungan kerja pada perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam baik/bagus akan mendapatkan kinerja karyawan menjadi baik/bagus, demikian sebaliknya, jika lingkungan kerja pada perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam tidak baik/tidak bagus, perusahaan asuransi jiwa

akan mendapatkan kinerja karyawan tidak baik/tidak bagus. Berarti di dalam perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam, lingkungan kerja yang baik, seperti tingkat kebisingannya tidak ada, penerangannya bagus, maka kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (kreativitas), tanggungjawabnya, kerjasamanya, kedisiplinya dalam hal ini adalah karyawan tersebut akan memiliki kinerja bagus, namun tidak signifikan pada perusahaan asuransi jiwa.

Berdasarkan penelitian terdahulu hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi, (2017), Mamangkey Trisofia J, Tumbel A, (2015), Arianto Dwi Agung Nugroho, (2013), Logahan Jerry M & Tjoe T.F dan Naga, (2012) yang hasil temuannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan et.al. (2012, Fajar Maya Sari (2013), Lumanaw (2017), Khasifah (2016), Wardana (2017), Permansari (2013), Mathews (2013), Munparidi (2012), Aurelia Potu (2013), Diana Khariani Sofyan (2013), Sulistiawati Paita & Berhard Tewal (2015), Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014), Wael Mohd, Subhi Indris (2013), Lumintang (2016), Samson (2015), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (guru/pegawai).

7. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar sebesar -0.306. C.R sebesar -.795, dan probability 0.427.

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam, dan bernilai negatif, artinya, semakin baik besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada petugas asuransi/karyawan maka akan menurunkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa untuk bersedia membantu rekan kerjanya, sebaliknya apa bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan adalah rendah, maka keinginan karyawan tersebut untuk rela membantu rekan kerjanya *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat. Berarti di dalam perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam, kompensasi yang diberikan seperti gaji atau upah, promosi yang bagus, maka

Organizational Citizenship Behavior (OCB) untuk bersifat menjadi seorang karyawan yang sukarela melakukan kesediaan menolong rekan kerja (*altruism*), *civicvirtue*, *conscientiousness*, *countesy*, *sportsmanship* akan menjadi rendah. Sebaliknya, apa bila perusahaan memberikan kompensasi seperti gaji atau upah, promosi yang tidak baik, maka karyawan tersebut akan bersedia dengan sukarela menolong rekan kerjanya, sehingga tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi tinggi. Berdasarkan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitrianasari et.al. (2013) yang hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

8. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi di perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam adalah diterima, namun memiliki nilai negatif. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar sebesar -1.021. C.R sebesar -2.451, dan probability 0.014.

Berdasarkan hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas asuransi jiwa, namun nilainya negatif, artinya, semakin baik besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan asuransi maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut karena pemberian kompensasi dapat berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan pribadi pada masing-masing petugas asuransi jiwa sehingga akan malas mencari nasabah, karena sudah nyaman dengan gaji yang diberikan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas asuransi. Sedangkan nilai negatif pada penelitian ini menjelaskan bahwa pengaruhnya bersifat tidak searah, artinya apa bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam baik/bagus akan dapat menurunkan kinerja karyawan, demikian sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam tidak bagus, maka kinerja karyawan tersebut akan dapat meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitrianasari et.al. (2013), Dhermawan et.al. (2012), Supriyanto (2015), Lumintang (2016), Shinta Wahyu Hati & Indira Brahmana (2016), Desi Dwi Kustianingsih & Nur Handayani (2015), Kadek Ary Setiawan & Ni Wayan Mujiati (2016), Sulistiawati Paira et.al. (2015), Ni Made

Nurchayani & G.A. Dewi Adriyani (2016), yang hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parerung, Arfindi, Adolfina, (2014), Windy Aprilia Murty & Gunasti Hudiwinarsih (2012), Sumainah Fauziah, dkk. (2016) yang menyimpulkan pada penelitiannya bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam adalah diterima. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar sebesar -0.094. C.R sebesar -2.359, dan probability 0.018.

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam. Artinya, semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan yang diberikan kepada rekan kerjanya maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam. Sebaliknya apa bila tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan yang diberikan kepada rekan kerjanya rendah, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam. Nilai negatif pada penelitian ini menjelaskan bahwa pengaruhnya bersifat tidak searah (berlawanan), artinya apa bila *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam baik/bagus akan dapat menurunkan kinerja karyawan, demikian sebaliknya, jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diberikan karyawan asuransi jiwa di Kota Batam jelek (tidak baik), maka kinerja karyawan pada perusahaan asuransi jiwa itu akan dapat meningkat. Berdasarkan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitrianasari et.al. (2013), Ketut Sudarma (2011), Rusli Said (2015), yang hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarmawa et.al. (2015) yang hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa *The OCB does not affect teacher's performance*.

5.2. Luaran yang Capaian

Pada laporan kemajuan ini dapat dijelaskan secara tabel bahwa hasil luaran yang telah dicapai sebagaimana tabel 5.13. berikut.

Tabel 5.13. Luaran Yang Dicapai

Jenis Luaran		Indikator Capaian
Artikel ilmiah dimuat di jurnal	Jurnal Internasional ABR	<i>Published</i>
	Nasional Benefita	<i>Submission</i>
Artikel Ilmiah dimuat di prosiding	Internasional Terindeks	Belum ada
	Nasional	Sudah dilaksanakan
<i>Invited Speaker</i> dalam temu ilmiah	Internasional	Belum ada
	Nasional	Sudah dilaksanakan
<i>Visiting Lecture</i>	Internasional	Tidak ada
Hak Kekayaan Intelektual (HKI)	Paten	Tidak ada
	Paten Sederhana	Tidak ada
	Hak Cipta	Tidak ada
	Merek Dagang	Tidak ada
	Rahasia Dagang	Tidak ada
	Desain Produk Industri	Tidak ada
	Indikasi Geografis	Tidak ada
	Perlindungan Varietas	Tidak ada
Perlindungan Tepografi	Tidak ada	
Teknologi Tepat Guna		Belum ada
Model/Purwarupa/Desain Karya Seni/Rekayasa Sosial		Tidak ada
Bahan Ajar		Ada
Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT)		8

BAB VI
RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA


6.1. Rencana Tahapan Berikutnya

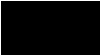
Berdasarkan dari rencana penelitian sebelumnya, dan saat ini sebagian sudah dilakukan sebagai tahapan penelitian, maka untuk rencana selanjutnya peneliti tetap berfokus pada jadwal kegiatan penelitian yang telah peneliti tawarkan tersebut, yaitu seperti terlihat pada tabel 6.1. berikut ini.

Tabel 6.1. Rencana Tahapan Penelitian Berikutnya

No.	Jenis Kegiatan	Jadwal Kegiatan Bulan Ke											
		'2017			'2018				'2018				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	Penyusunan Proposal												
2	Kajian Literatur Lapangan												
3	Pengumpulan Data di Lapangan :												
	a. Observasi												
	b. Wawancara/Kuestioner												
4	Analisa Data												
5	Penyusunan Laporan Kemajuan												
6	Pembuatan Artikel Penelitian												
7	Seminar Hasil Penelitian												
6	Laporan Penelitian Final												

Keterangan :

 Sudah dilaksanakan

 Rencana Tahapan Berikutnya sudah tidak ada lagi (tuntas)

BAB VII

SIMPULAN DAN SARAN

7.1. Simpulan

Simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi di perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam.
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam.
5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam.
6. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam.
7. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam.
8. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam.
9. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di kota Batam.

7.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Walaupun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam, namun bukan berarti lingkungan kerja tidak harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan, karena memang umumnya yang bekerja pada perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam adalah para agen yang selalu bekerja

diluar (lapangan), akan tetapi untuk para karyawan yang bekerja di dalam ruang kantor hendaknya harus diperhatikan juga, karena bernilai positif. Ini menandakan lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam berbanding lurus dengan kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam. Artinya semakin baik lingkungan kerja perusahaan asuransi jiwa, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan asuransi jiwa tersebut.

2. Walaupun kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa di Kota Batam, dan bernilai negatif, artinya, semakin baik besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada petugas asuransi/karyawan maka akan menurunkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan asuransi jiwa untuk bersedia membantu rekan kerjanya, sebaliknya apa bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan adalah rendah, maka keinginan karyawan tersebut untuk rela membantu rekan kerjanya *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat. Berarti di dalam perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam, kompensasi yang diberikan seperti gaji atau upah, promosi yang bagus, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk bersifat menjadi seorang karyawan yang sukarela melakukan kesediaan menolong rekan kerja (*altruism*), *civicvirtue*, *conscientiousness*, *countesy*, *sportsmanship* akan menjadi rendah. Sebaliknya, apa bila perusahaan memberikan kompensasi seperti gaji atau upah, promosi yang tidak baik, maka karyawan tersebut akan bersedia dengan sukarela menolong rekan kerjanya, sehingga tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi tinggi. Ini juga berlaku untuk karyawan dinas luar (lapangan/agen), dan perusahaan harus juga dapat memberikan kompensasi yang layak pada petugas dinas dalam (administrasi) karena jika tidak, mereka juga akan cenderung pindah profesi atau pergi melamar pada perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhermawan Bagus N A A, et.al., 2012, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 6 No. 2 Agustus 2012, 173 – 184.
- Dini Fitrianasari, et.al., 2013, *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Profit Vol. 7 No. 1, 12 – 24, Universitas Brawijaya Malang,
- Halim, Sartika Hayulinanda, 2012, Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Makasar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makasar.
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- <https://kreditgogo.com/artikel/Asuransi-Kesehatan-dan-Jiwa/Orang-Indonesia-Masih-Pelit-Beli-Asuransi.html>
- Kotler, Philip dan Armstrong, Gary, 2011, *Principles of Marketing*. Thirteenth Edition, Pearson : New Jersey.
- Mark L. Lengnick-Hall, 2013, Strategic Human Resource Management and Supply Cain Orientation, Human Resource Manajement Elsevier, Review 23 (2013) 366-377, p. 367 – 377.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2006, *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Organ, Dnennis W., Philip M. Podsakoff, 2006, *Organizational Citizenship Behavior: its nature, Antecedents, and Conseguensces*, First Edition, Sage Publications Inc., California, USA.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V.A. dan Berry, L.L., 2008,. *Delivering Quality Service: Balancing Customer Perceptions and Expections*, The free Press, New York.
- Rachmawati, Ike Kusdyan, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, And., Yogyakarta.

- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Rizal Yosef, 2013, Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri Go Public, *Jurnal Manajemen IKM*, Volume 8 No.1 ISSN 2085-8418 halaman 1 – 8.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A, 2008, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat. Jakarta.
- Schnake, M., 2006, *Organizational Citizenship, a review Proposals Model, and Research Agenda, Human Relation*, 44, page 735-759.
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Rafika Aditama. Bandung.
-, 2011, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sofwan, et.al., 2014, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya, *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Syaiah Kuala*, halaman 133-139, Vol. 3 No. 1 Februari 2014.
- Sunyoto, D, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Swasto, Bambang, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press. Mala Malang.
- Winardi, J, 2007, *Motivasi & Pemasalahan dalam Manajemen*, Raja Persada Grafindo, Jakarta.
- www.aaji.or.id/AboutUs/OurMembers.aspx
- www.bisnisasuransi.info/pansa-pasar-asuransi.htm
- www.infovesta.com/infovesta/news/readnews.jsp?id=f8f479e6-8447-11e4-9110-e41f13c31ba2

Lampiran 1: *Published* Jurnal Internasional: Arhives Of Business Research
 ISSN: 2054-7404
<http://scholarpublishing.org/index.php/ABR/issue/view/236/showToc>



ARCHIVES OF BUSINESS RESEARCH

SOCIETY FOR SCIENCE AND EDUCATION
UNITED KINGDOM

ISSN 2054-7404

[HOME](#) [ABOUT](#) [LOGIN](#) [REGISTER](#) [SEARCH](#) [CURRENT](#) [ARCHIVES](#) [EDITORIAL BOARD](#) [SUBMIT MANUSCRIPT](#)
[FAQ](#) [CALL FOR PAPERS](#) [ONLINE FIRST](#)

USER:

Username:

Password:

Remember Me

[Login](#)

Home » Vol 6, No 10 (2018)

Archives of Business Research

ABR is founded by Society for Science and Education (SSE) United Kingdom where it is strongly believe that excellence in research is the key to benefiting academics, businesses, societies and other relevant stakeholders at local, national, regional and international levels.

The scope of this Journal is not limited to any list of subjects or topics rather it covers all the aspects of business and social sciences research. ABR appreciates authors to testify existing theories and practices, to improve them, to come up with novel ideas or to be critical of existing pieces of work in the fields of Business, Management, Economics, Finance, Marketing, Banking, Entrepreneurship, Human Resource Management, Behavioural Science and Accounting etc.

Archives of Business Research (ABR) is proud to have a growing international reputation as a scholarly and refereed journal. ABR is an authoritative source of information not only for researchers and academicians but also academic institutes, Managers, Consultants, Directors, Trainers, HR Managers, Lms Managers, Performance Managers, Operations Managers, Finance Managers, Chief Executive Officers and above all the students in Business and Management Discipline.

Our editorial team realizes the value of time, specially for those working in competitive and dynamic fields, and allows a fast track review service for the authors, with which the review, the editorial decision, and the author notification on the manuscript is guaranteed to take place within 3 weeks. If accepted, the article is published online-first and will be available for online access, download and referencing.

[Manuscript Instructions](#)



**ARCHIVES OF
BUSINESS
RESEARCH**

Vol 6, No 10 (2018): Archives of Business Research

Field of contents

ISSN: 2054 - 7404 Volume 6, Issue 10 - October 2018



ARCHIVES OF BUSINESS RESEARCH

Society for Science and Education - United Kingdom

Archives of Business Research
Volume 6, Issue 10 - October - 2018

KEYWORDS

Business, Management, Social Science, Economics, Finance, Marketing, Banking, Entrepreneurship, Human Resource Management, Behavioural Science and Accounting etc.

BUSINESS can include business activities, Corporate Governance, Business Software, Computer, Data, Business Process, Supply Chain, Marketing, HR, HRM, Finance, Accounting, etc.

MANAGEMENT includes Business Administration, Business Management, Business Administration, Business Management, etc.

Archives of Business Research; ISSN 2054-7404

Copyright Society for Science and Education, United Kingdom



- [HOME](#)
[ABOUT](#)
[LOGIN](#)
[REGISTER](#)
[SEARCH](#)
[CURRENT](#)
[ARCHIVES](#)
[EDITORIAL BOARD](#)
[SUBMIT MANUSCRIPT](#)
- [FAQ](#)
[CALL FOR PAPERS](#)
[ONLINE FIRST](#)

Home > Archives > Vol 6, No 10 (2018)

Vol 6, No 10 (2018)

Archives of Business Research

DOI: <http://dx.doi.org/10.14738/abs610.2018>

Archives of Business Research

Volume 6, Issue 10 - October - 2018

Table of Contents

Articles

Users' attitude towards telecommunication operators: a Study on Grameenphone and Bangladesh S. W. Sobel Ahmed	302
Marketing Ethics in Creative Industry : an Exploration Study Sri Hartini	302
Composition of Ingredients in Sultinah Semi Processed Food, Trust and Purchase Behavior - A Conceptual Framework Reecin Rahman	302
An Analytical-Exploratory Approach to a Socially-Optimal, Sustainable, and Balancing Social Security System Raza G. Hameed, Stephanie Michelle Diley, Hengmei Wang	302
Users' Perceptions of Tablets to Store and Non-store features in Sweden Daniel von Dierlin	302
A Survey of Benefit Approaches and Innovation Loss Reduced for IT Governance Amir Ghidoui, Elizabeth Chang, Keith Jones	302
ANALYSIS OF INTENTION TO USE ELECTRONIC MONEY IN DENPASAR CITY, TAN APRINGIN I Komang Sumarta, I Made Wardana	302
Customer Centricity: The Road to Financial Inclusion The Case of the Commercial International Bank (CIB) in Egypt Hanan Elmouray, Nady Hussein, Sherif Ahmad	302
The Effect of Community Empowerment Program for Fisherman Community to Enhance the Market Penetration of Cage Shrimp in Tuban, Indonesia Muhammad Erma W., Nova Retnowati, Soelarjoepr Soelarjoepr	302
The Impact of Health Information Systems on the Performance of Human Resources (HR) in King Abdul Aziz Medical Hospital in Jeddah Adnan Awad Shawabkeh	302
Corruption the Internet: an Exploratory Study into the Role of the Controller in Coordinated Financial Fails News W. Veldman, D. H. Swagerman	302
Assessing Multiple-Domains Manufacturer Credibility Measures: A Critical Review Rhonda L. Marzley, Joanne S. Ubley	302
Empirical Studies Use The Balanced Scorecard To Measure Government Performance Nuchnata Muchran	302
Perceptions of destination image and effects on college football fans: A case study of conference realignment Cheryl Roca, Angela Seibby, Kenneth Jordan	302
The Impact of Culture Similarity on Consumer Ethnocentrism Tendencies Toward Foreign Products omar alsharman, MICHAEL WILLIAMS	302
Supply Chain Management and Organizational Performance: A Value Creation Perspective Evans Kyereemeh, Maxwell Oza	302
Credit Mobility in the World: TFP Evidence Yutaka Kurihara	302
How Strategic International Human Resource (HR) Strategies can mitigate Organizational Performance Challenges Kopano V. Geraki	302
THE EFFECT OF COMPETENCE, COMPENSATION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES BY LIFE INSURANCE COMPANIES IN MALAYSI Suharti Suharti	302
Learning Pyramid Models To Improve Early Childhood Science Skills Masrowah Gatot	302
Comparative Impact Of Corporate Social Responsibility On Marketing Performance: A Study Of ABC PLC And ALEX Industries PLC, Imo State Nigeria Anthony Nduka Nwachukwu, Agu Godswill Agu	302
Performance Appraisal and Employee Commitment in Abia State Civil Service: A Focus on Ministries of Education and Works Oryemaechi Uchenna, Agu Godswill Agu, Emmanuel Uche Uche	302

USER

Username

Password

Remember me

JOURNAL CONTENT

Search

Search Scope

All

- Browse
- By Issue
 - By Author
 - By Title
 - Other Journals

- KEYWORDS
- Business Performance
 - Business
 - Accounting Software
 - Management

CURRENT ISSUE


<u>The Effect of Asset Growth With Profitability and Company's Value (Case Study: Coal Company was Listed in Bursa Efek Indonesia During 2014-2016 Period)</u> Mulyanto Nugroho Nugroho	101
<u>EFFECT OF COMPENSATION, COMMUNICATION AND SPIRITUALITY AT WORK ON THE PERFORMANCE OF THE TURNOVER INTENTION AS AN INTERVENING VARIABLE</u> Sumati Sumati Sumati	102
<u>THE INFLUENCES OF HIGH PERFORMANCE WORK SYSTEM ON TRUST IN MANAGEMENT, AND PERSONAL SAFETY ORIENTATION OF SURABAYA FIRE FIGHTERS</u> Zainal anef	103
<u>New Product Introduction Price (NPIP) and the Market Value of the Firm: An Empirical Investigation into the Consumer Electronic and Communication Industry (CECI)</u> Isaac Quayle, Yinying Wu, Braimah Abudu, Alfred Sarbah	104
<u>Impacts of Tangible and Intangible Asset Investment on Value of Manufacturing Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange</u> Mustaruddin Saleh	105
<u>Mobile Banking: evidence from Portugal</u> A. Fragata, H. Teixeira, L. Cruz-Lopes	106
<u>An outlook on the role of Finance Regulation under the Fourth Industrial Revolution</u> Pablo Sanz Bayón, Luis Garvía Vega	107
<u>Effect Of Audit Committee Financial Competence On Quality Of Financial Reporting Among Non-Commercial State Corporations In Kenya</u> Kinuthi Mwangi	108
<u>The Impact Of Distribution Management On Guinness PLC Product Availability In Calabar</u> Maurice Sunday Ezekiel, Amadi Christian, George Eni Martin	109
<u>The applying accounting methodology of radar chart for textile production activity in Great Britain</u> Wiguel Angel Pérez Benedito	110
<u>REAPPRECIATING URBAN INVOLUTION THEORY: AN ACCOUNT OF JAKARTA 3 IN 1 TRAFFIC REGULATION AFTER FIFTEEN YEARS OF ITS IMPLEMENTATION</u> Elyse Rumondang Damanki, Achmad Fedyani Saifuddin	111

Lampiran 2: Pelaksanaan Finalisasi Di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Tanggal 30 Agustus 2018

a. Bukti Pembayaran Finalisasi



b. Surat Tugas dan Tim Penguji



YAYASAN PERGURUAN 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI EKONOMI BISNIS (S1)
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
 PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN (S2)
 PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI (S3)

Kampus: Jl. Semolowaru 45 Surabaya 60118, Telp (031) 5925289, 0818534388 E-mail: fo@untag-sby.ac.id

TERAKREDITASI
 TERAKREDITASI
 TERAKREDITASI
 TERAKREDITASI

SURAT TUGAS
 Nomor : 1934 /K/FE/VIII/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini Dekan Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, memberi tugas kepada nama-nama tersebut dibawah ini :

No	Nama Penguji	Jabatan
1	Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH., MM	Ketua
2	Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahma Sari, Dipl.DHE., MPA.	Promotor
3	Dr. Hj. Ida Aju Brahma Ratih, MM	Ko Promotor
4	Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS., Ak., CA., CPAI	Anggota
5	Prof. Dr. H. Teman Koesmono, Drs., MM	Anggota
6	Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA	Anggota
7	Dr. Riyadi Nugroho, MM	Anggota

Sebagai tim Penguji pada Ujian **FINALISASI** Disertasi Program Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya atas nama :

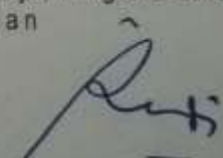
Nama : **Suardi**
 N I M : **12714200554**
 Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam

Yang dilaksanakan pada :

Hari, tanggal : **Kamis, 30 Agustus 2018**
 Pukul : **13.00 WIB**
 Tempat : Gedung I (D/H Pascasarjana) Untag Surabaya
 Jl. Semolowaru No. 45 Surabaya

Demikian pemberitahuan ini disampaikan, dan terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Surabaya, 14 Agustus 2018
 Dekan


Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA

c. Dokumentasi Foto Finalisasi Tanggal 30 Agustus 2018





d. Boarding pass Air Port

CITILINK
For Passenger
28Aug18

Suhardi/Suhardi
Supergreen Member ID :

Flight No	:	QG 949
Boarding Time	:	14:10
Gate	:	A3 Seat: 14C
Rute	:	BTH-SUB

L6Q4JV seq#153

SSR :



PENERBANGAN BEBAS ROKOK - STOP NARKOBA
NON SMOKING FLIGHT - STOP DRUGS

Para Pelanggan Yth

Dalam rangka ... dan keberangkatan ... untuk:

- Memastikan ... tunggu dan berada 40 menit sebelum jadwal keberangkatan.
- Menunjukkan kartu identitas saat masuk ke ruang tunggu.
- Hanya diperbolehkan 1 tas max 7 kg di dalam kabin.

Betterfly CITILINK

Simpan Boarding Pass Anda,
Dapatkan Diskon Menarik!
www.citilink.co.id/citilink-merchants

Call Center 080 4108 0808
www.citilink.co.id
Free Mobile Apps download!
www.citilink.co.id/mobile







SUHARDI	SUHARDI	SUB GVR
SURABAYA	ID 7083 N 01SEP 1150	
JAKARTA HLP	BOARD TIME 1120 GATE - 8	
	XXFRKE	
		SEAT 16F
		SEQ/34

E-TKT

BOARDING GATE CLOSURES 10 MINUTES BEFORE DEPARTURE.
PUANG TUNGSU TUTUP 10 MENIT SEBELUM JADWAL KEBERANGKATAN

Economy

Batik air

Flight: **ID 7083**

Name: SUHARDI/SUHARDI MR

From : JAKARTA HLP

To : BATAM BATU BESAR

Seal : **19B** Seq : 34



Economy

Date: **01SEP18**

Boarding Time: **14:15**

PNR: **XXFRKE**

Gate : **8** Class : **N**

BOARDING PASS

e. Lembaran Revisi Hasil Finalisasi



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

LEMBAR REVISI UJIAN FINALISASI DISERTASI

NAMA : Suhardi
NIM : 12714200554
PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
HARI, TANGGAL : Kamis, 30 Agustus 2018
PUKUL : 13.00 WIB

CATATAN PERBAIKAN :

1. Tabel Lampiran Penelitian Terdahulu sebagian ~~pada~~ pada Tabel Kolom Penulis / Judul belum lengkap.
2. Penulisan nomor & nama Tabel / Gambar dijadikan dua baris.
3. Kinerja (Grand Theory) ?
4. Keterbatasan penelitian
5. Daftar Pustaka agar disempurnakan
6. Urutan Hipotesis harus KONSISTEN antara urutan dalam sub-bab Hipotesis dg Kerangka kouseptual & hasil olahan data.
7. Temuan Empirik Vs Temuan Teoritik
8. Abstract dlm bhs Inggris. Max 250 kata + keywords.
9. Ringkasan tidak sama dg Abstract, kmn Ringkasan dlm bhs Indonesia & boleh lbh panjang daripada Abstract
10. Sub Bab 1.2, 1.3, 1.4, 1.6 dimasukkan ke dalam Sub Bab 1.1 (Latar Belakang).
11. Tujuan Penelitian dijadikan satu
12. Bab Pembahasan agar dipersingkat (langsung Pengaruh antar Variabel). Sub Bab 6.1 digabung dg Sub Bab 6.2.

Surabaya,
Persetujuan Revisi/Perbaikan

Surabaya, 30 Agustus 2018
Tim Penguji,

(Signature)



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

LEMBAR REVISI UJIAN FINALISASI DISERTASI

NAMA : Suhardi
 NIM : 12714200554
 PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
 HARI, TANGGAL : Kamis, 30 Agustus 2018
 PUKUL : 13.00 WIB

CATATAN PERBAIKAN :

- RM, TP, ~~kerangka~~ Kerangka konseptual sds benar sesuai urutan, tetapi lihat peta hal 239 tidak sesuai.
- Daftar Pustaka - cek! alfabetic
- Kerangka konsep gunakan pakai Buss'
- Abstract bukan terjemahan dari Ringkasan
 Abstract max 250 kata
- Bawalah abstract juga keyword = 5 kata
- Apa perlu sejarah ICA Baitan.

Surabaya,
 Persetujuan Revisi/Perbaikan

Surabaya, 30 Agustus 2018
 Tim Penguji,



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

LEMBAR REVISI UJIAN FINALISASI DISERTASI

NAMA : Suhardi
NIM : 12714200554
PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
HARI, TANGGAL : Kamis, 30 Agustus 2018
PUKUL : 13.00 WIB

CATATAN PERBAIKAN :

- ① Bab I. sebaiknya memuat hal² yg penting
sbb :
a. Riset problem $\left\{ \begin{array}{l} \text{gap teoritik} \\ \text{gap empirik} \end{array} \right\}$
b. Originalitas dijelaskan
beda antara penelitian tp dengan
riset sebelumnya
c. Novelty (kebaruan) nya apa perlu
dijelaskan bisa hub antar variabel
mth slm ada yg meneliti, bisa variabel
nya yg baru / indikatornya yg baru
d. Urgensinya slm nampak \rightarrow penelitian
ini pentingnya apa je dikaitkan dengan
dampaknya
- ② Hsl penelitian ini \rightarrow Bab V angka statistik dicocokkan
dg hsl pengolahan statistik di lampiran pengolahan
data
- ③ Bab VI Pembahasan perlu dieksplore lebih dalam
terutama prop justifikasi & faktifikasi

Surabaya,
Persetujuan Revisi/Perbaikan

Surabaya, 30 Agustus 2018
Tim Penguji,



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

LEMBAR REVISI UJIAN FINALISASI DISERTASI

NAMA : Suhardi
NIM : 12714200554
PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
HARI, TANGGAL : Kamis, 30 Agustus 2018
PUKUL : 13.00 WIB

CATATAN PERBAIKAN :

1. *teknis* : Margin.
2. Kata Pengantar → Boleh melepas terima kasih
→ Alenia Terakhir diakhir
3. Ringkasan - abstract
4. hal 99 → koreksi font typo - diakhir
5. Konsistensi dalam penulisan, terutama pada
yang sama / paralel with penulisan
6. Penulisan di masing-masing hipotesis diakhir
7. 6.2 (200) → Bala Tentative → perlu
dipelemb
8. Vari with print out / at pa Amos (211 del)

9

Surabaya,
Persetujuan Revisi/Perbaikan

Surabaya, 30 Agustus 2018
Tim Penguji,

[Signature]



LEMBAR REVISI UJIAN FINALISASI DISERTASI

NAMA : Suhardi
NIM : 12714200554
PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
HARI, TANGGAL : Kamis, 30 Agustus 2018
PUKUL : 13.00 WIB

CATATAN PERBAIKAN :

1. Masalah penelitian Bim nampak, ketidak laziman ilm. penulisan (le. h. 6, 13, 21)
2. Pelaah pustaka. Grand th belum ada.
3. Teori kepuasn kerja (sb) mana yg digunakan.
4. Populasi indiv / orgns
5. Cr menentukan sampel. menggunakan rumus niapa (107, 108, 20 147)
6. Hasil penelitian (140) sejarah kota Batam perw / tol.
7. Pembahasan terutama % prgrt yg tdk signifikan bim atau penjelasan.
8. Cermati keterbatasan penelitian (308)

Tata tulis:

1. Cermati penggunaan kata sambung, ejaan
2. Cermati penulisan saftan pustaka, konsistensi
3. Cermati kata-ilm saran (315)

Surabaya,
Persetujuan Revisi/Perbaikan

Surabaya, 30 Agustus 2018
Tim Penguji,



LEMBAR REVISI UJIAN FINALISASI DISERTASI

NAMA : Suhardi
NIM : 12714200554
PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
HARI, TANGGAL : Kamis, 30 Agustus 2018
PUKUL : 13.00 WIB

CATATAN PERBAIKAN :

1. uraian² hipotesis harus konsisten.
2. Tema utama dan tujuan, harus Realistic dan spesifik
3. Tema utama dan tujuan yang berbeda.
4. Sumber hukum dan prosedur tela sumber.
5. fenomena yang terjadi pada jordan afganistan
6. deskripsi tulisan di bagian lagi
7. Rumusan masalah, tujuan penelitian dan harus
unik.
8. Rumusan sumber di dalam penelitian tidak ada
ada pp

Surabaya,
Persetujuan Revisi/Perbaikan

Surabaya, 30 Agustus 2018
Tim Penguji,



LEMBAR REVISI UJIAN FINALISASI DISERTASI

NAMA : Suhardi
NIM : 12714200554
PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
HARI, TANGGAL : Kamis, 30 Agustus 2018
PUKUL : 13.00 WIB

CATATAN PERBAIKAN :

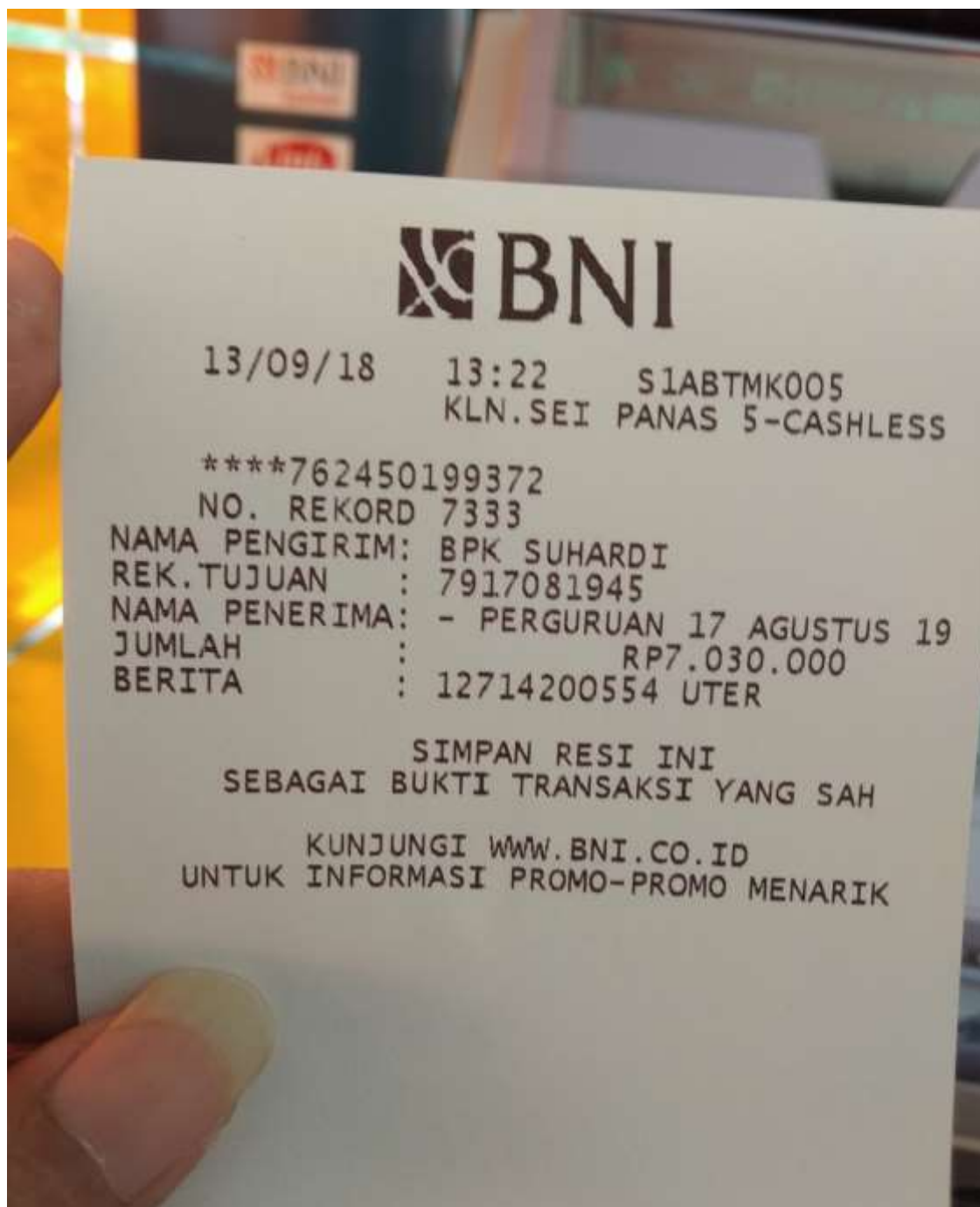
1. Lampiran Kuesioner tidak dilampirkan
2. Lampiran Hasil Statistik tidak dilampirkan
3. Mapping penelitian terdahulu tidak dilampirkan
4. ✓/ Tanda tangan ✓/ Panitia Tim Penguji Diser belum ditandatangani
5. Diucapkan terima kasih ✓/ para penguji disertasi perlu ditulis nama & jg.
6. Originalitas belum ada.
7. Menyajikan kutipan yg lengkap (nama, tahun, halaman)
mis : Hal 37 (Matus, 2012) → Halamannya
belum ada. dicek yg lain.
8. Hal 94 s/d 97 di atas belum perlu ditulis Hoadly.
9. Di bawah Hal 304 Kontribusi bag. Berjangan ~~Ilmu~~ Ilmu Ekonomi.

Surabaya,
Persetujuan Revisi/Perbaikan

Surabaya, 30 Agustus 2018
Tim Penguji,

Lampiran 3: Pelaksanaan Ujian Tertutup Di Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya Tanggal 26 September 2018

a. Bukti Pembayaran Ujian Tertutup



b. Surat Tugas

YAYASAN PERGURUAN 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN (S1)
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN (S2)
PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI (S3)

TERAKREDITASI
TERAKREDITASI
TERAKREDITASI
TERAKREDITASI
TERAKREDITASI

Kampus: Jl. Semolowaru 45 Surabaya 60118, Telp (031) 5931800 Ext 140, 141, E-mail: fe@untag-sby.ac.id.

SURAT TUGAS
Nomor : JK/FE/IX/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini Dekan Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, memberi tugas kepada nama-nama tersebut dibawah ini :

No	Nama Penguji	Jabatan
1	Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH., MM	Ketua
2	Prof. Dr. drp. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl.DHE., MPA.	Promotor
3	Dr. Hj. Ida Aju Brahma Ratih, MM	Ko Promotor
4	Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS., Ak., CA., CPAI	Anggota
5	Prof. Dr. H. Ternan Koesmono, Drs., MM	Anggota
6	Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA	Anggota
7	Dr. Riyadi Nugroho, MM	Anggota

Sebagai tim Penguji pada Ujian **TERTUTUP** Disertasi Program Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya atas nama :

Nama : **Suhardi**
NIM : **12714200554**
Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam**

Yang dilaksanakan pada :

Hari, tanggal : **Rabu, 26 September 2018**
Pukul : **10.00 WIB**
Tempat : **Gedung I (D/H Pascasarjana) Untag Surabaya
Jl. Semolowaru No. 45 Surabaya**

Demikian pemberitahuan ini disampaikan, dan terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Surabaya, 19 September 2018
Dekan



Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA
NPP.20220.93.0319

c. Tim Penguji


DISERTASI
PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KOMPENSASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
***BEHAVIOR*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN**
PT ASURANSI JIWA DI KOTA BATAM

Oleh:
SUHARDI
NIM: 127.142.0.0554

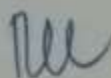
Disertasi ini diuji di hadapan tim penguji
pada Ujian Tertutup Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada tanggal 18 September 2018

PANITIA TIM PENGUJI DISERTASI

Ketua : Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, S.H.,M.M.
Anggota : Prof. Dr. Drg. Hj. Ida Aju Brahmawati, Dipl. DHE., MPA.
Dr. Hj. Ida Aju Brahma Ratih, M.M.
Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, M.S.Ak., CA, CPAI.
Prof. Dr. H. Teman Koesmono, Drs. M.M.
Dr. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA.
Dr. Riyadi Nugroho, M.M




Mengetahui
Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, S.H., M.M.

d. Lembar Pengesahan Ujian Tertutup



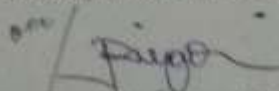
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

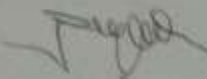
LEMBAR REVISI UJIAN FINALISASI DISERTASI

NAMA : Suhardi
NIM : 12714200554
PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
HARI, TANGGAL : Kamis, 30 Agustus 2018
PUKUL : 13.00 WIB

CATATAN PERBAIKAN :

1. Lampiran Kuesioner tidak dilampirkan
2. Lampiran Hasil Statistik tidak dilampirkan
3. Mapping penelitian terdahulu tidak dilampirkan
4. ✓/ lampiran target ✓/ Peneliti Tim Penguji Diser belum ditandatangani
5. Diucapkan terima kasih ✓/ pada pengji & ketua perla & tulis nama pengji.
6. Originalitas belum ada
7. Menuliskan kutipan yg lengkap (nama, tahun, halaman)
mis: hal 37 (Mardis, 2012) → Halamannya
belum ada. dicek yg lain.
8. Hal 94 s.d. 97 dicetak belak pada & tulis Headly.
9. Ditanya hal 304 Kontibusi bag. Pengajaran ~~dan~~ Ilmu Ekonomi

Surabaya, 18-9-2018
Persetujuan Revisi/Perbaikan

Dr. Riyadi Nugroho, MM

Surabaya, 30 Agustus 2018
Tim Penguji,

Dr. Riyadi Nugroho, MM



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

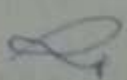
LEMBAR REVISI UJIAN FINALISASI DISERTASI

NAMA : Suhardi
NIM : 12714200554
PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
HARI, TANGGAL : Kamis, 30 Agustus 2018
PUKUL : 13.00 WIB

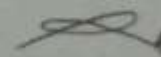
CATATAN PERBAIKAN :

- RM, TP, ~~dan~~ Kerangka Konseptual sdh benar sesuai urutan, tetapi lihat peta hal 239 tidak urut.
- Daftar Pustaka - cek! alfabetic
- Kerangka konsep yg usa pakai benar.
- Abstrak buktikan terjemahan dari Kesimpulan
Abstract max 250 kata
Basis abstract ada keyword = 5 kata
- Apa perlu sejarah latar belakang.

Surabaya, _____
Persetujuan Revisi/Perbaikan


Dr. Hj. Ida Aju Brahma Ratih, MM,

Surabaya, 30 Agustus 2018
Tim Penguji,


Dr. Hj. Ida Aju Brahma Ratih, MM



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

LEMBAR REVISI UJIAN FINALISASI DISERTASI

NAMA : Suhardi
NIM : 12714200554
PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
HARI, TANGGAL : Kamis, 30 Agustus 2018
PUKUL : 13.00 WIB

CATATAN PERBAIKAN :

① Bab I seharusnya memuat hal-hal yg penting
BAB - gap teoritik
a. Riset problem ← gap empirik

b. Originalitas dituliskan
beda antara penelitian bp dengan
riset sebelumnya

c. Novelty (kebaruan) nya apa perlu
dituliskan bisa hub antara variabel
with dan ada yg meneliti, bisa variabel
nya yg baru / indikatornya yg baru

d. Urgensinya dan nampak → penelitian
ini pentingnya apa je dituliskan dengan
lengkapanya

② Hal penelitian ini → BAB V angka statistik dicocokkan
dg. hal pengolahan statistik di lampiran pengolahan
data

③ Bab V pembahasan perlu diperjelas lebih dalam
terutama prop justifikasi & implikasi

Surabaya, 30 Agustus 2018
Tim Penguji,

Surabaya,
Perwakilan Revisi/Perbaikan

Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS., Ak., CA., CPAI

Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS., Ak., CA., CPAI



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

LEMBAR REVISI UJIAN FINALISASI DISERTASI

NAMA : Suhardi
NIM : 12714200554
PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
HARI, TANGGAL : Kamis, 30 Agustus 2018
PUKUL : 13.00 WIB

CATATAN PERBAIKAN :

1. Masalah penelitian blm nampak, ketidakhaziman ilm penulisan (le. h. 6, 13, 25)
2. Telaah pustaka . Grand th belum ada.
3. Teori kepuasan kerja (sb) mana yg digunakan.
4. Populasi indiv / orgnss
5. Cr menentukan sampel menggunakan rumus niapa (107, 108, 20, 147)
- 6 Hasil penelitian (140) sejarah kota Batan perw / tdk
7. Pembahasan terutama ^u / prngt yg tdk signifikan blm ada penjelasan
- 8 Cermati keterbatasan penelitian (308)

Tata tulis:

1. Cermati penggunaan kata sambung, epian
2. Cermati penulisan daftar pustaka, konsisten
3. Cermati kata-ilm saran (315)

Surabaya, 18-Sept-18
Persetujuan Revisi/Perbaikan

nee
Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH., MM

Surabaya, 30 Agustus 2018
Tim Penguji,

me
Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH., MM



LEMBAR REVISI UJIAN FINALISASI DISERTASI

NAMA : Suhardi
NIM : 12714200554
PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
HARI, TANGGAL : Kamis, 30 Agustus 2018
PUKUL : 13.00 WIB

CATATAN PERBAIKAN :

1. uraian² hipotesis harus konsisten.
2. Tema Uraian dan Enjine harus Realistic dan meng
3. Tema Uraian dan Enjine juga Realistic.
4. Sumber Kuzman dan Persepsi Uraian.
5. fenomena Uraian yg terjadi pada Jordan Affeksi
6. Kuzman Uraian Uraian Kuzman
7. Rumus masalah, tujuan penelitian dan harus
Uraian.
8. Kuzman Sumber di dalam Uraian Uraian Uraian
Uraian

Surabaya, 18/8/18
Persetujuan Revisi/Perbaikan

Prof. Dr. H. Teman Koesmono, Drs., MM

Surabaya, 30 Agustus 2018
Tim Penguji,

Prof. Dr. H. Teman Koesmono, Drs., MM



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

LEMBAR REVISI UJIAN FINALISASI DISERTASI

NAMA : Suhardi
NIM : 12714200554
PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
HARI, TANGGAL : Kamis, 30 Agustus 2018
PUKUL : 13.00 WIB

CATATAN PERBAIKAN :

1. Jekins : Margin
2. Kata pengantar → Boleh keping terima lebih
→ Alimia terakir ditinjau
3. Ringkasan - abstrak
4. hal 99 → kengah post bpkp - diakhir
5. Konsistensi dalam penulisan, terutama pada
yang sama / paralel with penulisan
6. Penulisan dan urut: hipotesis diakhir
7. 6.2 (200) → bisa tentative → perlu
dijelaskan
8. Variabel print out / aspa harus (201 sel)

Surabaya,
Persetujuan Revisi/Perbaikan

Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA

Surabaya, 30 Agustus 2018

Tim Penguji

Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

LEMBAR REVISI UJIAN FINALISASI DISERTASI

NAMA : Suhardi
NIM : 12714200554
PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
HARI, TANGGAL : Kamis, 30 Agustus 2018
PUKUL : 13.00 WIB

CATATAN PERBAIKAN :

1. Jekins - Margin
2. Kata Pengantar → Bukan ucapan terima kasih
→ Alenia Grahita Akhira
3. Ringkasan - abstrak
4. Hal 99 → berga pros blybr - dromela
5. Kemungkinan dalam pembahasan, gunakan data yang sama / paralel with pembahasan
6. Pembahasan di minggu² berikutnya di kirim
7. 6.2 (200) → bisa Tentative → paku dipelebi
8. Versi with print out / aspa harus (211 del)
- 9

Surabaya
Peretujuan Revisi/Perbaikan

Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA

Surabaya, 30 Agustus 2018
Tim Pengaji

Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

LEMBAR REVISI UJIAN FINALISASI DISERTASI

NAMA : Suhardi
NIM : 12714200554
PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
HARI, TANGGAL : Kamis, 30 Agustus 2018
PUKUL : 13.00 WIB

CATATAN PERBAIKAN :

1. Tabel Lampiran Penelitian Terdahulu sebagian ~~pada~~ pada Tabel Kolom Penulis / Judul belum lengkap.
2. Penulisan nomor & nama Tabel / Gambar dijadikan dua baris.
3. Kinerja (Grand Theory) ?
4. Keterbatasan penelitian.
5. Daftar Pustaka agar disempurnakan.
6. Urutan Hipotesis harus KONSISTEN antara urutan dalam sub-bab Hipotesis dg Kerangka konseptual & hasil olahan data.
7. Temuan Empirik Vs Temuan Teoritik
8. Abstract dlm bhs Inggris. Max 250 kata + keywords.
9. Ringkasan tidak sama dg Abstract, krn Ringkasan dlm bhs Indonesia & boleh lbh panjang daripada Abstract.
10. Sub Bab 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 dimasukkan ke dalam Sub Bab 1.1 (Latar Belakang).
11. Tujuan Penelitian dijadikan satu.
12. Bab Pembahasan agar dipersingkat (Langsung Pengaruh antar Variabel) Sub Bab 6.1 digabung dg Sub Bab 6.2.

Surabaya, 18 Sept 2018
Persetujuan Revisi/Perbaikan

Brahmasari

Surabaya, 30 Agustus 2018
Tim Penguji,

Brahmasari

Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipi.DHE., MPA. Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipi.DHE., MPA.

e.Dokumentasi Foto-Foto Ujian Tertutup





f. *Feedback* Untuk Ujian Terbuka

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

LEMBAR REVISI UJIAN TERTUTUP DISERTASI

NAMA : Suhardi
 NIM : 12714200554
 PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
 HARI, TANGGAL : Rabu, 26 September 2018
 PUKUL : 10.00 WIB


CATATAN PERBAIKAN :

- Ketertarikan
 apakah Kota Batam dan sekitarnya
 kalau belum awal hanya Kota Batam mengaspas
 dan mengaspas itu Ketertarikan ?
- Pen terdahulu
 monogram dipisah dan lainnya masuk
 dalam Camp.

Surabaya,
 Persetujuan Revisi/Perbaikan

Dr. Hj. Ida Aju Brahma Ratih, MM,

Surabaya, 26 September 2018
 Tim Penguji,


 Dr. Hj. Ida Aju Brahma Ratih, MM



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

LEMBAR REVISI UJIAN TERTUTUP DISERTASI

NAMA : Suhardi
 NIM : 12714200554
 PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
 HARI, TANGGAL : Rabu, 26 September 2018
 PUKUL : 10.00 WIB

CATATAN PERBAIKAN :

1. Daftar Pustaka di cek lagi Hal 130 (Bagozzi 1994) belum di susun
2. Mengutip dari Sumber asling ; jangan pakai kata dalam (Handoko, 2012) dalam Murti & Simulad (2013)
3. Di Kuesioner (lampiran) di Variabel Motivasi Kerja Item pertanyaan no. 8 dan 9 tidak boleh ada kata Selalu . Jadi kata Selalu diperbaiki.

Surabaya,
 Persetujuan Revisi/Perbaikan

Surabaya, 26 September 2018
 Tim Penguji,

Dr. Riyadi Nugroho, MM

Dr. Riyadi Nugroho, MM



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

LEMBAR REVISI UJIAN TERTUTUP DISERTASI

NAMA : Suhardi
NIM : 12714200554
PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
HARI, TANGGAL : Rabu, 26 September 2018
PUKUL : 10.00 WIB

CATATAN PERBAIKAN :

1. Biasakan utk. tidak menggunakan ^{kata} "peneliti" utk. diri sendiri.
2. Biasakan utk. tidak menggunakan kata "produk" utk. jasa asuransi.
3. Fenomena ^{Latar belakang} tidak perlu dimulai dari competitive advantage, cukup mulai dari perkembangan asuransi di Indonesia.
4. Sub. Bab Batasan Masalah dimasukkan ke dalam Sub. Bab Latar Belakang (tidak terpisah).
5. Kata² pengantar utk. memulai Sub. Bab agar disempurnakan
6. Tujuan Penelitian & Manfaat Penelitian agar disempurnakan }
(*) disederhanakan
7. Tabel 4.4. Skala Likert agar disempurnakan (KONSISTENSI)
8. Gambar 4.1. Flow Chart Metode Penelitian, agar dihilangkan.
9. Output² hasil olah data, agar dihilangkan, cukup pada lampiran.
(contoh: Tabel 5.49 → hal 194 & 200; Tabel 5.59
10. Pemaknaan hasil olah data Deskriptif agar disempurnakan (Tabel 5.25-5.34)
11. Tabel 5.11 & 5.23 agar dihilangkan (Sdh ada di hal. lampiran)
12. Perbaiki naskah disertasi sesuai catatan revisi seluruh penguji.

Surabaya,
Persetujuan Revisi/Perbaikan

Surabaya,
Tim Penguji,

Brahmasari

Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl.DHE., MPA. Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl.DHE., MPA.



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

LEMBAR REVISI UJIAN TERTUTUP DISERTASI

NAMA : Suhardi
NIM : 12714200554
PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
HARI, TANGGAL : Rabu, 26 September 2018
PUKUL : 10.00 WIB

CATATAN PERBAIKAN :

1. Uraian tgl asurans & sumia terlalu banyak & alur. memilih kota Batam terlalu tiba~
2. Hal. 12. faktor yg ppt meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan menurut ppt siapa.
3. Cermati makna research gap (h. 13) & peneet. & dahulu & letakkan dlm Bab I (h. 13-23)
4. Penelitian terdahulu (h. 84-89) hanya 12. yg. 64. & lampiran?
5. Cermati pengertian proportional stratified random sampling (h. 99).
6. Cermati jumlah responden. (h. 100-1101)
7. Output hsl penelitian cantumkan. yg terakhir saja.
8. Pembahasan ✓ hasil penelitian yg tdk signifikan belum. & uraikan lebih detail. / belum ada arguments. peneliti
9. Cermati keterbatasan. (h. 294)
10. Apakah dlm penelitian ini meneliti pengaruh langsung & tdk langsung (cek h. 285)
11. Data tulis: cermati: ejaan, penggunaan kata sambung, cara mengutip, konsistensi penulisan dlm daftar pustaka, huruf miring, typo. dlm corp kata

Surabaya,
Persetujuan Revisi/Perbaikan

Surabaya, 26 September 2018

Tim Penguji,

Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH., MM

Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH., MM



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

LEMBAR REVISI UJIAN TERTUTUP DISERTASI

NAMA : Suhardi
NIM : 12714200554
PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
HARI, TANGGAL : Rabu, 26 September 2018
PUKUL : 10.00 WIB

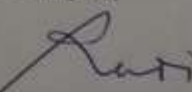
CATATAN PERBAIKAN :

1. Ringkasan → tanpa kata kunci
Abstract → diperbaiki tdk hanya 1 alinea
2. Alesan 312 → 300 → di belakang / tdk benar
di depan di atas
3. tabel 5.25 - 5.31 → Kolom tabel > Kriteria.
Kerus. konsistensi dengan data penentuan nilai
mis: sangat sering ≠ sangat baik
4. Gambar 5.17 - 5.19 → disempurnakan, gambar
yang ada
5. pembahasan tentang merupakan / memperluas
(intervensi) & banyak harus tdk di bagian akhir
6. Krennan & semua hal lainnya → insdab
di Vor Mutiran ada kata "sisi"
7. Smpula disempurnakan

Surabaya,
Persetujuan Revisi/Perbaikan

Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA

Surabaya, 26 September 2018
Tim Pengujih


Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

LEMBAR REVISI UJIAN TERTUTUP DISERTASI

NAMA : Suhardi
NIM : 12714200554
PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
HARI, TANGGAL : Rabu, 26 September 2018
PUKUL : 10.00 WIB

CATATAN PERBAIKAN :

- ① Urgensi penelitian sdh (Fenomena) yg ada dalam kaitannya dengan topik apa, jelaskan
- ② Citasi dr riset sebelumnya dan sdh maknawi berupa sintesa sehingga menyd variabel penelitian
- ③ Originalitas disertasi dgn menurut sdh
- ④ Riset gapnya dgn
- ⑤ Noveltynya jelaskan
- ⑥ judul mana yg paling prioritas dr hasil penelitian sdh
- ⑦ alasan sdh mengambil variabel penelt^{an} apa jelaskan
- ⑧ Hsl has diuraikan di bab VI termasuk pengaruh +/- dan justifikasi / alasan dr riset: terdahulu dan adanya pengaruh yg tdk signifikan

Surabaya,
Persetujuan Revisi/Perbaikan

Surabaya, 26 September 2018
Tim Penguji,

Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS., Ak., CA., CPAI

Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS., Ak., CA., CPAI



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

LEMBAR REVISI UJIAN TERTUTUP DISERTASI

NAMA : Suhardi
NIM : 12714200554
PROGRAM : Doktor Ilmu Ekonomi
HARI, TANGGAL : Rabu, 26 September 2018
PUKUL : 10.00 WIB

CATATAN PERBAIKAN :

1. Halaman 9 lebih baik pakai istilah lain
jangan produsen (aktivitas manufaktur).
2. Galangan ~~kegiatan~~ sampel ~~terdiri~~ 322 padahal
sampelnya adalah 312.
3. Halaman 165 istilah sangat setuju dan
sangat baik harus dihapuskan.
4. Pengaruh antara Variabel yang negatif. Pen-
jelasan harus jelas dengan kondisi yang
sebenarnya terjadi dalam perusahaan.
5. Urutan hypothesis yang diteliti harus
dimulai dari yang paling penting (ada fenomena apa).
6. Gunakan skala ~~skala~~ jangan angka
yang lain pada pembahasan hasil penelitian.
7. Tampilkan saja hasil analisis ~~penelitian~~
jangan kesimpulan.
8. ~~Skala yang digunakan~~ ~~atau~~ ~~ada~~ ~~di~~ ~~bagian~~
jangan ~~terlalu~~ pada hal 130/130/221
(204) — ? ?

Surabaya,
Persetujuan Revisi/Perbaikan

Surabaya, 26 September 2018
Tim Penguji,

Prof. Dr. H. Teman Koesmono, Drs., MM

Prof. Dr. H. Teman Koesmono, Drs., MM

Lampiran 4: Bahan Ajar (Power Point) Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PERAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PERUSAHAAN**

OLEH:
SUHARDI, S.E., M.M.

UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2018

☆

1

PENDAHULUAN

- Persaingan Bisnis itu → Makin Komplek
- Globalisasi → menjadi *best of the best* upayanya *competitive advantage/keunggulan*
 - Sistem yang unik dalam memenuhi kebutuhan konsumen (haizer 2015: 29)
 - Barang/jasa → mampu dijual dgn harga murah
 - Memiliki ciri khas tersendiri (Porter, 2010)
 - Sulit untuk ditiru (Syafar, 2014: 10)
- Untuk mendapatkan itu → tergantung **SDM** dan sumber daya lain (Taylor, 2014)
- Di dalam bisnis peran SDM → menjadi vital apa lagi pada bisnis asuransi jiwa, perannya sangat kuat → bukan peralatan teknologi

☆

2

**Tingkat
Competitive Advantage → lemah**

World Economic Forum → Global Competitiveness Index,
(edisi 30 Sept 2015) daya saing Indonesia 37 dari 144 negara

Masih Rendahnya tingkat Tingkat Keunggulan Bersaing Industri/ Perusahaan di Indonesia

☆

3

**Fenomena Industri Asuransi di
Indonesia**

Sebelum diberlakukannya MEA (1 Januari 2016) Banyak perusahaan asuransi asing yang telah masuk ke Indonesia

Komposisi Perusahaan Asuransi Jiwa Nasional dan Perusahaan Asuransi Jiwa Asing

- Jumlah penduduk Indonesia 250 juta jiwa, yang memiliki polis asuransi jiwa baru 15,21 juta jiwa saja (atau 7%) (Malaysia 44% - Singapura 1,31 x jln penduduknya)
- Padahal menurut World Bank 66,5% dari jumlah penduduk Indonesia dalam katagori *middle class*
- Peringkat Dunia, 88 negara Penetrasi terhdap PDB no 74. Premi perkapota (density) no. 78

Masih Rendahnya tingkat Tingkat SDM / para pemasar Asuransi Jiwa di Indonesia

☆

4

KINERJA**KARYAWAN:**

Moehiriono (2012); Mangkunegara (2012); Steers (2013); Mahsun (2006); Hasibuan (2014); Hersey & Blanchard (2013); Waldman (2014); Cascio (2005); Made (2016); Nasucha (2014); Sugiyarti (2012); Lut. Desi (2014); Matris & Jackson (2012); Gibson (2013); Ayu & Suprayetno (2008); Thoyib (2005); Gibson (2013)

- o Moehiriono (2012: 61): prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai seseorang.
- o Hasibuan (2014): hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan
- o Indikator (Soepono, et.al, 2015):
1) Prestasi, 2) Kedisiplinan, 3) Kreativitas, 4) Kerjasama, 5) Kecakapan, 6) Tanggungjawab

5

**Organization
Citizenship
Behavior (OCB):**
Margaretha (2012); Robbin & Judge (2008); Kreiner & Kinicki (2014); Panggalih & Zulaicha (2012); Kusumajati (2014); Natasudian & Made (2014); Soepono (2015); Rida & Ari (2014); Rohayati (2014)

- o Rida & Ari (2014): perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual tidak berkaitan dengan sistem *reward* atau penghargaan formal organisasi tetapi mampu meningkatkan efektifitas organisasi
- o Panggalih & Zulaicha, (2012): bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat altruistic (menolong) yang diapresiasi dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain.
- o Kreitner dan Kinicki (2014: 173) menyatakan bahwa OCB suatu perilaku-perilaku pegawai yang diluar tugas.
- o Indikator (Soegandhi, et al., 2013: 4): 1) *Altruism* 2) *Conscientiousness* 3) *Sportmanship* 4) *Courtesy* 5) *Civic Virtue*

6

Organization Citizenship Behavior (OCB)

- Perilaku bekerja "lebih" dari deskripsi kerja formal (Smith, 1980)
- Perilaku bekerja "ekstrarole" tanpa mempertimbangkan reward (Marrison, 1994)
- Perilaku bekerja "lebih" dari tuntutan yang ada karena sukarela (Van Dyne, 1995)
- Perilaku bekerja "bebas" dan tidak berkaitan langsung dg reward (Organ, 1988)
- Perilaku kerja sukarela yang muncul karena adanya perasaan puas terhadap organisasi (Wright, 1993)

7

Lanjutan...

Jadi O.C.B adalah

- Perilaku yg bersifat *sukarela*, bukan merupakan tindakan yg terpaksa terhadap hal-hal yg mengedepankan kepentingan organisasi
- Perilaku individu sebagai wujud dari *kepuasan* berdasarkan performance yg tidak diperintah secara formal
- Perilaku kerja yg tidak berkaitan langsung dng sistem *reward* yg formal

8

PENGARUH OCB TERHADAP OPERASIONAL ORGANISASI

Podsakof (2000), bahwa OCB mempengaruhi efektifitas organisasi karena beberapa alasan :

- OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas **(akan lebih)**
- OCB dapat meningkatkan produktivitas **(menjadi)**
- OCB dapat membantu **mengefisienkan** penggunaan sumber daya organisasi untuk tujuan produktivitas
- OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan sumber daya organisasi secara umum **atau tujuan pemeliharaan personal**
- OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktifitas **koordinasi antar anggota tim**
- OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk memperoleh & **mempertahankan SDM** handal
- OCB dapat meningkatkan **stabilitas organisasi**
- OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi **untuk beradaptasi terhadap perubahan** lingkungan

Kepuasan Kerja:

Koosoemaningsih (2013); Mangkunegara (2012); Handoko (2012); Pradhigya (2013); Robbin (2015); Luthan (2011); Malthis (2009); Sinollah (2011); Muslih (2012); Prinsa (2014); Gibson (2013)

- Koosoemaningsih, (2013) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.
- Kreitner & Kinicki, (2014) Kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.
- Prinsa, (2014), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya
- Indikator (Robbin & Judge, 2015: 110):
1) Sikap terhadap kerja 2) Kesempatan untuk maju, 3) Persepsi terhadap adanya pengawasan, 4) Persepsi terhadap rekan kerja.

Motivasi Kerja:

Luthan (2011); Mathis & Jackson (2012); Robbin (2008); ; Murti & Srimulyani (2013); Pangalih (2012); Veitzal Rivai (2010); Mangkunegara (2012); Doni (2012); Gibson (2013); Daft (2011).

Robbin (2012: 17) keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual

Luthan (2011) Motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dengan adanya kekurangan psikologis atau kebutuhan yang menimbulkan suatu dorongan dengan maksud mencapai suatu tujuan atau insentif. Pengertian proses motivasi ini dapat dipahami melalui hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif (tujuan)

Indikator (Daft, 2011):

- 1) Kebutuhan Fisiologis, 2) Keamanan, 3) Sosial, 4) Penghargaan, 5) Aktualisasi diri

Kompetensi:

Wibowo (2014); Winarti (2011); Sedarmayanti (2011); Pammin (2017); Suswardji (2012); Watson Wyatt (2013); Robbin (2008); Mitrani (2007); Ruky (2006)

- Wibowo, (2011: 268) kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.
- Pammin, (2017) kompetensi adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- Indikator (Suswardji, et.al, 2012):
1) Motif, 2) Watak, 3) Konsep diri, 4) Pengetahuan, 5) Keterampilan

Lingkungan Kerja:

Nitisemito (2000); Sutrisno (2010); Sunyoto (2012); Sedarmayati (2011)

- Sunyoto (2012): lingkungan kerja di sini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan
- Sedarmayanti, (2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
- Indikatornya (Sunyoto, 2012): 1) Hubungan Karyawan 2) Tingkat Kebisingan tempat kerja 3) Peraturan Kerja 4) Penerangan 5) Sirkulasi Udara 6) Keamanan.

13

Kompensasi:

Dessler (2011); Sutrisno (2010); Mathis & Jackson (2009); Sunyoto (2012); Lut et.al. (2014); Robbin (2015); Marwansyah (2012); Simamora (2010); Wibowo (2011)

Simamora (2010: 442) *compensation* meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian

Marwansyah, (2012) kompensasi merupakan penghargaan/imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi

Dessler (2011) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan pada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu

Indikator (Wibowo, 2011) : 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji/upah, 3) Promosi, 4) Pimpinan, 5) Rekan kerja

14

TERIMA KASIH





PENERBIT GAVA MEDIA

Klitren Lor GK. III/15 Jogjakarta

Telp: 0274-558502, Faks: 0274-558502, e-mail: infogavamedia@yahoo.com
HP : 08122597214

Surat Perjanjian Penerbitan Buku

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dr. (Cand) Suhardi, S.E., M.M. berkedudukan di Komplek Pondok Asri Indah Blok S No. 12 RT 002 RW 008 Kelurahan Sungai Panas Kecamatan Batam Kota – Kota Batam 29432 selanjutnya disebut **Pihak Pertama**.

Penerbit GAVA MEDIA, berkedudukan di Klitren Lor GK III/15 Jogjakarta Telp. 0274-558502, dalam hal ini diwakili oleh **Listiyanto** sebagai **Pimpinan Penerbit**.

selanjutnya disebut **Pihak Kedua**.

Kedua belah pihak sepakat membuat perjanjian dengan ketentuan sebagai berikut:

Pasal 1

Kedua belah pihak sepakat bahwa perjanjian kerjasama penerbitan ini dilampiri dengan lampiran-lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan perjanjian ini dan berkekuatan hukum, yang disepakati dan ditandatangani setiap penerbitan judul buku baru.

Pasal 2

1. Pihak Pertama menyerahkan kepada Pihak Kedua naskah buku yang tercatat dalam lampiran perjanjian ini, yang telah diketik dengan jelas.
2. Pihak Pertama menyerahkan kepada Pihak Kedua hak untuk menerbitkan karya tersebut, hak untuk menerjemahkannya ke dalam bahasa lain dan untuk menerbitkan terjemahannya sendiri atau menyuruh pihak lain untuk menerbitkannya.

Pasal 3

1. Pihak Pertama menjamin bahwa ia tidak menyerahkan karya tersebut kepada pihak lain untuk diterbitkan atau diterjemahkan.
2. Pihak Pertama menjamin bahwa karyanya tersebut tidak mengandung sesuatu yang melanggar hak cipta orang lain.
3. Pihak Pertama menjamin bahwa karyanya tersebut tidak mengandung sesuatu yang dapat dianggap sebagai penghinaan atau fitnahan terhadap pihak lain.
4. Pihak Pertama membebaskan Pihak Kedua dari segala tuntutan pihak ketiga berdasarkan hal-hal yang dijaminnya dalam ketiga ayat tersebut di muka ini.
5. a. Pihak Pertama tidak menerbitkan karya yang judul atau isinya mungkin merugikan Pihak kedua dalam penjualan karya tersebut.
b. Pihak Pertama tidak diperkenankan menyuruh atau membantu usaha orang lain menerbitkan karya yang isinya sama.

Pasal 4

Pihak Kedua mengikat dirinya atas biaya dan resiko sendiri menerbitkan karya tersebut selambat-lambatnya 5 bulan sejak lampiran surat perjanjian ini ditandatangani kecuali terhalang oleh sebab keadaan darurat yang tidak dapat dikuasainya.

Pasal 5

1. Pihak Pertama mengikat dirinya atas permintaan Pihak Kedua memeriksa dan membetulkan hasil setting dan layout karyanya dengan segera, selambat-lambatnya lima belas hari setelah menerimanya, sesuai dengan tata kerja dan rencana waktu yang telah ditetapkan oleh Pihak Kedua dan setelah itu memberikan 'fiat' atau ijin untuk dicetak.
2. Pihak Pertama tidak diperkenankan melakukan perubahan atas naskahnya yang sudah diset sehingga Pihak Kedua harus mengeluarkan biaya tambahan. Kalau hal ini terjadi biaya tambahan itu menjadi tanggungan Pihak Pertama

Pasal 6

1. Pihak Kedua menentukan format, jenis huruf dan disain sampul buku tersebut.
2. Pihak Kedua menentukan harga jual buku.
3. Pihak Kedua berhak mencetak eksemplar tambahan sebanyak 10% (sepuluh persen) dari jumlah oplah yang telah ditentukan dalam lampiran perjanjian ini untuk keperluan promosi penjualan, seperti buku-buku contoh, pengiriman untuk resensi, penggantian buku yang rusak atau hilang, untuk mana tidak diberikan honorarium kepada Pihak Pertama

Pasal 7

1. Pihak Kedua memberikan royalti kepada Pihak Pertama sebanyak 10% (sepuluh persen) dari harga jual untuk penjualan regular dan 5 % untuk penjualan Proyek
2. Pihak Kedua akan memungut Pajak Penghasilan atas royalti sebesar 15% (lima belas persen) dari royalti Pihak Pertama yang dibayarkan untuk kemudian disetor ke kas Negara.
3. Pembayaran royalti ini akan dilakukan 2 (dua) kali dalam satu tahun menurut jumlah buku yang terjual lunas.

Pasal 8

1. Pihak Kedua akan memberi dengan cuma-cuma kepada Pihak Pertama 8 (delapan) buku terbitan pertama.
2. Apabila Pihak Pertama berminat membeli bukunya sendiri, Pihak Pertama berhak mendapat rabat sebesar 40% (empat puluh persen) dengan catatan biaya kirim ditanggung Pihak I
3. Peraturan rabat tersebut hanya berlaku untuk pembelian langsung kepada Pihak Kedua

Pasal 9

1. Jika Pihak Kedua mengizinkan kepada pihak ketiga untuk menerjemahkan dan menerbitkan karya Pihak Pertama dalam bahasa lain, maka Pihak Kedua akan memberikan 50% (lima puluh persen) dari royalti yang diterima Pihak Kedua untuk itu kepada Pihak Pertama
2. Jika Pihak Kedua menyelenggarakan sendiri terjemahan dan Pihak Kedua dalam bahasa lain, maka royalti yang dibayarkan kepada Pihak Pertama berlaku ketentuan Pasal 7.
3. Pihak Kedua akan memberi dengan cuma-cuma kepada Pihak Pertama 2 (dua) buku.

Pasal 10

Jika terbitan karya Pihak Pertama habis terjual, maka untuk cetak ulang berlaku ketentuan sebagai berikut:

1. Pihak Kedua memberitahukan kepada Pihak Pertama tentang maksud itu dengan memberikan kesempatan kepadanya untuk mengadakan perubahan-perubahan dan perbaikan-perbaikan yang dianggap perlu.
2. Pihak Pertama mengikat diri untuk melakukan pembaruan dan perbaikan karyanya untuk cetak ulang dengan segera dan sebaik-baiknya.
3. Jika pembaruan-pembaruan peristiwa ataupun penemuan baru dalam dunia ilmu menuntut perubahan ataupun perbaikan dan Pihak Pertama lalai menunaikan kewajiban sub b., maka Pihak Kedua berhak menyuruh orang lain melakukannya atas biaya Pihak Pertama
4. Pihak Kedua berhak menunjuk orang lain yang dianggap cakap untuk melakukan perubahan atau perbaikan itu dalam hal Pihak Pertama telah meninggal dunia atau berhalangan, demikianpun setelah berunding dengan para ahli warisnya atau wakilnya bila ada.
5. Bilamana atas permintaan tertulis Pihak Pertama, Pihak Kedua tidak bersedia mencetak ulang karya Pihak Pertama dalam waktu satu tahun setelah terjual habis, maka dengan sendirinya hak

Pasal 11

Jika Pihak Pertama meninggal dunia atau berhalangan, maka hak dan kewajibannya berdasarkan perjanjian ini pindah kepada para ahli warisnya atau wakilnya bila ada, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Dalam waktu enam bulan setelah wafatnya Pihak Pertama, para ahli warisnya harus sudah menunjuk seorang yang mewakili mereka bersama mengenai segala sesuatu berdasarkan perjanjian ini.
2. Billamana penunjukan tersebut tidak dilakukan dan tidak diberitahukan kepada Pihak Kedua, maka Pihak Kedua berhak melakukan segala sesuatu mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban mereka dengan layak dan sebaik-baiknya.

Pasal 12

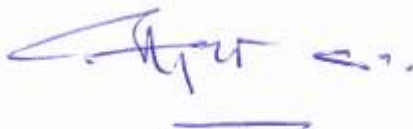
Apabila timbul perselisihan antara Pihak Kedua dan Pihak Pertama mengenai perjanjian ini yang tidak dapat diselesaikan secara damai dan musyawarah, maka kedua pihak memilih domisili di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jogjakarta untuk diselesaikan oleh Pengadilan tersebut.

(Perjanjian ini juga berlaku apabila akan diterbitkan dalam bentuk digital (e book))

Demikian surat perjanjian ini dibuat dengan rangkap 2 (dua) dan masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama.

Disetujui dan ditandatangani di Jogjakarta
Pada hari Senin, tanggal 07 Mei 2018

Pihak Pertama



Dr. (Cand) Suhardi, S.E., M.M.
Penulis

Pihak Kedua



Listiyanto
Pimpinan Penerbit



PENERBIT GAVA MEDIA

Klitren Lor GK. III/15 Jogjakarta

Telp: 0274-558502, Faks: 0274-558502, e-mail: infogavamedia@yahoo.com

Lampiran Surat Perjanjian Penerbitan Buku

Bagian tidak terpisahkan dengan Perjanjian Penerbitan Buku yang disepakati

Pada hari Senin, tanggal , tanggal 07 Mei 2018

Melengkapi Perjanjian Penerbitan Buku antara :

Dr. (Cand) Suhardi, S.E., M.M. berkedudukan di Komplek Pondok Asri Indah Blok S No. 12 RT 002 RW 008 Kelurahan Sungai Panas Kecamatan Batam Kota – Kota Batam 29432

Dengan

Penerbit GAVA MEDIA, berkedudukan di Klitren Lor GK. III/15 Jogjakarta, Telp. 0274-558502., dalam hal ini diwakili oleh Listiyanto sebagai Pimpinan Penerbit.

Telah disepakati penerbitan buku sebagai berikut :

Judul Buku : Pengantar Manajemen dan Aplikasinya

Jumlah Yang Disepakati : 2.500 (dua ribu lima ratus) eksemplar

Demikian lampiran surat perjanjian ini.

Disetujui dan ditandatangani di Jogjakarta
Pada hari Senin, tanggal 07 Mei 2018

Pihak Pertama

Dr. (Cand) Suhardi, S.E., M.M.
Penulis

Pihak Kedua

Listiyanto
Pimpinan Penerbit

ISSN: 2054 - 7404

Volume 6, Issue 10 - October 2018



ARCHIVES OF BUSINESS RESEARCH



Society for Science and Education - United Kingdom

Journal Contact

Principal Contact

Thomas Harvey
Editorial Assistant

Society for Science and Education (SSE)

Cedarwood Avenue, Stockport, SK42BT

Greater Manchester

United Kingdom

Phone: +44 (0)161 442 1373

Fax: +44 (0)161 442 1378

Email: abr@scholarpublishing.org

Support Contact

Olivia Adam

Phone: +44 (0)161 442 1373

Email: abr@scholarpublishing.org

Archives of Business Research; ISSN 2054-7404

Copyright [Society for Science and Education, United Kingdom](#)

Editorial Team

Editor(s) in Chief

1. [Dr. Stephen Pollard](#), California State University, United States

Editorial Advisory Board

1. [Dr. Lynsey Melville](#), Birmingham City University, United Kingdom
2. [Dr. Ari Warokka](#), North Sumatera University, Indonesia
3. [Dr. Ikechukwu Kelikume](#), Swiss University Of Economics, Swaziland
4. [Dr. T. C. Shamna](#), Central University Of Kerala, India
5. [Dr. Andrew Manikas](#), Michigan State University, United States
6. [Dr. Rahul Ravi](#), Concordia University, Canada
7. [Dr. Renato Balbontin](#), Columbia University, United States
8. [Dr. Philipp Sandner](#), Technische Universitat Munchen, Germany
9. [Dr. Chekfoung Tan](#), University of Reading, United Kingdom
10. [Dr. Evandro Bocatto](#), Macewan School Of Business, Canada
11. [Dr. Marco Sorrentino](#), Institutions University Of Naples, Italy
12. [Dr. Nnaemeka N. Obasi](#), University Of The West Of Scotland, United Kingdom
13. [Dr. Iskandar Muda](#), Universitas Sumatera Utara, Indonesia
14. [Dr. William Byrne](#), Birmingham City University, United Kingdom
15. [Dr. Kofi Adjei Frimpong](#), Lincoln University, New Zealand
16. [Dr. Sunil Kumar](#), Central University Of Himachal Pradesh, India
17. [Dr. Carlos Moslares](#), Florida International University, United States
18. [Dr. Isaiah Oino](#), University Of East London, United Kingdom
19. [Dr. Joseph Leone](#), University Of Connecticut, United States
20. [Dr. Chris Rigby](#), Middlesex University Business School, United Kingdom
21. [Dr. M TICKLE](#), University of Liverpool, United Kingdom
22. [Dr. Scott E Bryant](#), Montana State University, United States
23. [Dr. Halil D. Kaya](#), Northeastern State University, United States
24. [Dr. Joe Holland](#), United States
25. [Dr. Kim Love Myers](#), University Of Georgia, United States
26. [Dr. RabiU Abdullahi](#), Universiti Sultan Zainal Abidin, Malaysia
27. [Dr. Riti Joshua Sunday](#), Huazhong University Of Science And Technology, China
28. [Dr. Ronald A. Ratti](#), University Of Western Sydney, Australia
29. [Dr. Eunice Tamoh Anu](#), University Of Wales, United Kingdom
30. [Dr. Michael Godfrey](#), Northern Illinois University, United States
31. [Dr. Hafezali Iqbal Hussain](#), University Of Hull, United Kingdom
32. [Dr. Jason West](#), Griffith Business School, Australia
33. [Dr. Marco Fazzini](#), European University Of Rome, Italy
34. [Dr. Connie R. Bateman](#), University Of North Dakota, United States
35. [Dr. Ernesto Escobedo](#), University Of Phoenix, United States
36. [Dr. Nooraida Yakob](#), Universiti Sains Malaysia, Malaysia
37. [Dr. Yapatake Kossele](#), Huazhong University Of Science And Technology, China
38. [Dr. Mohamed M. Mostafa](#), University Of Manchester, United Kingdom
39. [Dr. Jocelyne Abraham](#), Universite Francois Rabelais, France
40. [Dr. Jean Yves Saulquin](#), France Business School, France
41. [Dr. Robert Frankel](#), Michigan State University, United States
42. [Dr. Graham Bornholt](#), Griffith University, Australia
43. [Dr. Scott R. Swanson](#), University Of Kentucky, United States
44. [Dr. Salami Doyin](#), University Of London, United Kingdom
45. [Dr. Sanetake Nagayoshi](#), Tokyo Institute Of Technology, Japan
46. [Dr. RICHARD KENNON](#), The University of Manchester, United Kingdom
47. [Dr. Stephane Renaud](#), Universite De Montreal, France
48. [Dr. Tahir Abdulrahman Abubakar](#), Universiti Sultan Zainal Abidin, Malaysia
49. [Dr. Victor G. Alfaro Garcia](#), University Of Barcelona, Spain
50. [Dr. Chandana Sanyal](#), Middlesex University Business School, United Kingdom
51. [Dr. Robinah Namuleme](#), University of Sheffield, United Kingdom

52. [Dr. Angela Coscarelli](#), University Of Calabria, Italy
53. [Dr. Alexandru Stancu](#), University Of Geneva, Swaziland
54. [Dr. Alexander Nagel](#), Technische Universitat Munchen, Germany
55. [Dr. Akira Otsuki](#), Tokyo Institute Of Technology, Japan
56. [Dr. Adrienne Steffen](#), Hochschule Fur Internationales Management, Germany
57. [Dr. Abdelmoneim Youssef](#), University Of Rome, Italy
58. [Dr. Russell E. Triplett](#), University Of North Florida, United States
59. [Dr. Ling T. He](#), University Of Central Arkansas, United States
60. [Dr. M. Todd Royle](#), Florida State University, United States
61. [Dr. Bernard Morard](#), University Of Geneva, Swaziland
62. [Dr. David Strupeck](#), Indiana University Northwest, Thailand
63. [Dr. Vipin Nadda](#), University Of Sunderland, United Kingdom
64. [Dr. Anna Svirina](#), Kazan National Research Technical University, Russian Federation
65. [Dr. David P Stevens](#), University of Louisiana, United States
66. [Dr. Riffat Faizan](#), Open University Of Switzerland, Swaziland
67. [Dr. Grant Mooney](#), University Of Technology, Australia
68. [Dr. Stephen Dearden](#), Manchester Metropolitan University, United Kingdom
69. [Dr. Daniel Ospina](#), New Military University Granada, Canada
70. [Dr. Krzysztof Kluza](#), Columbia University In New York, United States
71. [Dr. Nataliya Yassinski](#), California State University, United States
72. [Dr. William Nelson](#), Indiana University Northwest, United States
73. [Dr. Sean Andre](#), York College of Pennsylvania, United States
74. [Dr. Godfred Adjapong Afrifa](#), The Business School North Holmes Road, United Kingdom
75. [Dr. Jing Jing Liu](#), Shanghai University Of Engineering Science, China
76. [Dr. Valentina Della Corte](#), University of Naples., Italy
77. [Prof. Colin C. Willaims](#), University of Sheffield., United Kingdom
78. [Dr. Stephen Arthur Lemay](#), Mississippi State University, United States
79. [Prof. Eddie John Fisher](#), Univerzitat Palackeho, Olomouc, Czech Republic and Universidad de Oriente, Santiago de Cuba., United Kingdom
80. [Dr. Bruna Ecchia](#), University of Naples, Italy
81. [Dr. Vahidhossein Khiabani](#), North Dakota State University, United States
82. [Stefano De Falco](#), University of Naples Federico II, Italy

Vol 6, No 10 (2018)

Archives of Business Research

DOI: <http://dx.doi.org/10.14738/abr.610.2018>

Archives of Business Research

Volume 6, Issue 10 - October - 2018

Table of Contents

Articles

[Users ' attitude towards telecommunication operators: a Study on Grameenphone and Banglalink](#)
S. M. Sohel Ahmed

[Marketing Ethics in Creative Industry : an Exploration Study](#)
Sri Hartini

[Composition of Ingredients in Syubhah Semi Processed Food, Trust and Purchase Behavior - A Conceptual Framework](#)
Reezlin Rahman

[An Analytical-Exploratory Approach to a Socially-Optimal, Sustainable, and Balancing Social Security System](#)
Reza G. Hamzaee, Stephanie Michelle Dilley, Mengmeng Wang

[Supply Response of Potato to Price and Non-price factors in Swaziland](#)
Daniel Vusi Dlamini

[A Survey of Benefit Approaches and Innovation Loop Required for IT Governance](#)
Amit Ghildyal, Elizabeth Chang, Keith Joiner

[ANALYSIS OF INTENTION TO USE ELECTRONIC MONEY IN DENPASAR CITY: TAM APPROACH](#)
I Komang Sumerta, I Made Wardana

[Customer Centricity: The Road to Financial Inclusion The Case of the Commercial International Bank \(CIB\) in Egypt](#)
Hanan Elmoursy, Nazly Hussein, Sherif Ahmed

[The Effect of Community Empowerment Program for Fisherman Community to Enhance the Market Penetration a Case Studies in Tuban Indonesia](#)
Muslichah Erma W., Nova Retnowati, Soeharjoepri Soeharjoepri

[The impact of health information systems on the performance of human resources \(HR\) in King Faisal Specialist Hospital in Taif](#)
Adnan Awad Shawabkeh

[Correcting the Incorrect: an Exploratory Study into the Role of the Controller in Counteracting](#)

Financial Fake News

W. Veldman, D. M. Swagerman

Assessing Multiple-Item Manufacturing Capability Measures: A Critical Review

Rhonda L. Hensley, Joanne S. Utley

Empirical Studies Use The Balanced Scorecard To Measure Government Performance

Muchriana Muchran

Perceptions of destination image and effects on college football fans: A case study of conference realignment

Cheryl Rode, Angela Seby, Kenneth Jordan

The Impact of Cultural Similarity on Consumer Ethnocentrism Tendencies Toward Foreign Products

eman alshammari, MICHAEL WILLIAMS

Supply Chain Management and Organization Performance: A Value Creation Perspective

Evans Kyeremeh, Mawuko Dza

Capital Mobility in the World: TPP Experience

Yutaka Kurihara

How Strategic International Human Resource (IHR) Strategies can manage Organizational Performance Challenges

Rossano V. Gerald

THE EFFECT OF COMPETENCE, COMPENSATION OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN LIFE INSURANCE COMPANIES IN BATAM CITY

Suhardi Suhardi

Learning Pyramid Models To Improve Early Childhood Science Skills

Masitowati Gatot

Comparative Impact Of Corporate Social Responsibility On Marketing Performance: A Study Of ABC PLC And ALEX Industries PLC, Imo State Nigeria.

Anthony Nduka Nwachukwu, Agu Godswill Agu

Performance Appraisal and Employee Commitment in Abia State Civil Service: A Focus on Ministries of Education and Works

Onyemaechi Uchenna, Agu Godswill Agu, Emmanuel Uche Uche

The Effect of Asset Growth With Profitability and Company's Value (Case Study: Coal Company was Listed in Bursa Efek Indonesia during 2014-2016 Period)

Mulyanto Nugroho Nugroho

An Application of Timmons Model in the Mini Entrepreneurial Logistics Project

Wee Yu Ghee



The Effect Of Competence, Compensation Of Organizational Citizenship Behavior And Performance Of Employees In Life Insurance Companies In Batam City

Suhardi

University of Putera Batam,
R. Soeprapto Street, Tembesi, Batam, Indonesia

Ida Aju Brahma Ratih

University of 17 Agustus 1945 Surabaya,
Semolowaru Street, No. 45, Surabaya, Indonesia

Ida Ayu Brahma Sari

University of 17 Agustus 1945 Surabaya,
Semolowaru Street, No. 45, Surabaya, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence, compensation for organizational citizenship behavior (OCB) and job performance in life insurance companies in Batam City. The sample of this study was 244 respondents with the proportionate sampling method and purposive sampling was designed. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale and then analyzed with Structural Equation Modeling (SEM) through the AMOS program version 21. The results of the analysis proved that Competence had a significant effect on Compensation; Compensation has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB); Competence has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB); Compensation has a significant effect on Job Performance; Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a significant effect on Job Performance; Competence has a significant effect on Job Performance of life insurance in Batam City.

Keywords: Competency; Compensation; Organizational Citizenship Behavior (OCB); Job Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan di perusahaan asuransi jiwa di Kota Batam. Sampel penelitian ini adalah 244 responden dengan metode profesional sampling dan didesain purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala likert dan kemudian dianalisis dengan Structural Equation Modeling (SEM) melalui program AMOS versi 21. Hasil analisis membuktikan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Compensation; Compensation berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB); Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB); Compensation berpengaruh signifikan terhadap Job Performance; Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Job Performance; Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Job Performance asuransi jiwa di Kota Batam.

Kata kunci: Kompetensi; Kompensasi; Organizational Citizenship Behavior (OCB); Kinerja Karyawan

INTRODUCTION

Improving employee performance is the desire of a company. Many factors can improve employee performance, including increasing competence, and giving good compensation. Efforts to improve employee performance is not an easy thing for life insurance companies, because in reality employees who work in life insurance companies are generally people who have not really mastered how the technique of selling insurance services, what else is their knowledge of service products insurance that will be sold, can be said to be classified as minimal, therefore to improve employee performance almost all life insurance companies conduct education and training in advance, because the meaning of life insurance products does not depend on the sophistication of technology and equipment used but more on the service of its officers based on the quality of its human resources (Suhardi, 2017).

Life insurance companies are also required to be more professional so that they can compete in the current era of globalization, especially with the implementation of the AEC in early 2016, there is no other way except to be superior in competition. The company's ability to find employees starting from recruitment needs to be taken into account because in carrying out the work is very related to the professional ability of the employees concerned in carrying out their duties and roles. Employee competence which consists of knowledge, ability/skills, attitude, site. While performance is the level of achievement of results on the implementation of certain tasks. Performance can also be seen as a process of how work takes place to achieve work.

One reason employees work is to get compensation. For employees, the compensation they receive is remuneration provided by the company for the contribution they have made. Compensation received by each employee at a Life Insurance company in Batam City is related to the employee's work area so that the compensation received will be different. An employee who has high performance and good can support the achievement of the goals and objectives set by the company.

LITERATURE REVIEW

Performance

Moehersono, (2012: 61), performance comes from job performance or actual performance as work performance or achievement that is actually achieved by a person. Bernardin in Sudarmanto, (2009: 144) defines performance is a record of results produced on a particular job function or activities over a certain period of time. Mangkunegara, (2009) in Suhardi, (2015) performance is the work quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him.

While according to Sugiyarti (2012) in Luh, et.al., (2014) performance is a logical effect of an employee that is driven by factors, both internal factors, and external factors. Based on the opinion of experts, it was concluded that employee performance is the level of success of an employee/group of people in carrying out a task or activity that is charged to him according to his responsibilities with the expected results.

Organizational Citizenship Behavior

The term Organizational Citizenship Behavior (OCB) was introduced by Organ in the 1980s, but far before Barnard (1938) used the concept of Organizational Citizenship Behavior and called it willingness to cooperate. In 1964, Katz used a concept similar to calling it innovative and spontaneous behaviors Margaretha, (2012). Organizational Citizenship Behavior is an individual contribution that exceeds the role guidance in the workplace and is rewarded based

on individual performance results. Organizational Citizenship Behavior involves several behaviors such as helping others, volunteering on extra tasks, complying with rules and procedures in the workplace. Kreitner and Robet, (2014: 173) stated that Organizational Citizenship Behavior is an employee behavior outside of duty, he exemplifies the attitude as constructive statements about the department, disclosure of personal interest in the work of others, suggestions for improvement, training of new employees, respect for the spirit and writing of building maintenance rules, caring for company property, as well as time and attendance provisions above the standard or level implemented. Robbins & Judge, (2008: 40) state that Organizational Citizenship Behavior is an optional behavior that is not part of an employee's formal work obligations, but supports the functioning of the organization effectively.

Newstrom & Davis, (2002: 217) in Panggalih & Zulaicha, (2012) Organizational Citizenship Behavior is more related to the manifestation of an employee as a social being. Organizational Citizenship Behavior is a form of voluntary activity from members of an organization that supports organizational functions so that this behavior is more altruistic which is expressed in the form of actions that show selflessness and concern for the welfare of others. Based on the views of experts, it was concluded that Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a behavior that makes an individual do something that is not described in his work and no reward (wages or appreciation for his actions), but what he does consciously and on his own desires, such as help coworkers do their work, or help leaders even outside the specified working hours.

Competence

According to Wood, Wallace and Zeffane (2001), Robbins and Judge (2007), and Harris (2000) in Winanti, (2011) explain the concept of competency as a combination of attitude and ability. Talent shows the ability to learn something. It's potential. For ability refers to the capacity of individuals to do various tasks in a job. Ability to be fostered by knowledge and skills. In contrast to organizational behavior experts, knowledge management experts (Koenig, 1997; Edvisson & Malone, 1997; Fitz-enz & Davison, 2000; Mayo, 2002; Baron & Armstrong, 2007), the concept of competency along with the concept of commitment has been interpreted as human capital which in this case is an employee, together with consumer capital and structure capital forms intellectual capital of the organization (Stewart, 1997). In connection with that, Dave Ulrich (1998: 15-26) in Winanti, (2011) explicitly states competence together with commitment is seen as the shaping factor of an organization's intellectual capital.

Sedarmayanti, (2011: 126) suggests that the definition of competence is a fundamental characteristic that a person has a direct influence on, or can predict good performance. Rahmantika, (2014) in Parmin, (2017) competence is the capacity of an individual to perform various tasks in a work. Conformity with education and skills in accordance with their competence is also one of the determining factors in increasing job satisfaction and performance. Wibowo, (2011: 266) competence as a person's ability to produce at a satisfactory level in the workplace including one's ability to transfer and apply these skills and knowledge in new situations and increase agreed benefits. Based on the opinions of experts concluded that competence is an illustration of the ability to carry out tasks that show their knowledge, skills, experience and attitudes and talents.

Compensation

Dessler, (2011: 46) says compensation is all forms of payment or rewards given to employees and arises from the employee's work. While according to Sutrisno, (2010: 184) compensation is everything that employees receive as remuneration for their work activities. According to Mathis, (2012: 118) defining compensation is an important factor that influences how and why

people work in an organization and not other organizations. While Robbin, (2015: 251) states that compensation can play a role in increasing work performance and job satisfaction if compensation is felt: a) feasible with ability and productivity; b) relating to work performance and c) adjusting individual needs. Hasibuan (2012) and Rivai in Luh et al., (2014) agree that compensation is everything that is given by the company to employees as a form of appreciation for the services and contributions given by employees. The award is not only in the form of money but can be in the form of goods either given directly or indirectly. The compensation dimension used by researchers in this study refers to the opinions expressed by Sunyoto (2012) and Ardana (2012) which include (1) financial compensation and (2) non-financial compensation (Luh et al., 2014).

Marwansyah, (2012: 269) said that compensation is an award or direct or indirect, financial and non-financial compensation that is fair and appropriate to employees, in return for contributions or services to the achievement of organizational goals. Hasibuan, (2014: 118) compensation is all income in the form of money, direct or indirect goods received by employees in return for services provided to the company. From some of these understandings, it can be concluded that compensation is everything that employees receive as services for work they have done, both through direct cash payments, indirect payments, in the form of employee benefits to motivate employees to improve employee performance.

RESEARCH METHODS

This research was carried out with a survey method, namely the collection of primary data obtained from original sources. This research is also an exploration study looking at correlational research, the location of research of Life Insurance companies in Batam City, Riau Islands Province.

The population in this study were all life insurance companies in Batam City, Riau Islands, Indonesia, as many as 23 life insurance companies using 6 construct variables with a total indicator of 26. The sampling technique of this study used proportionate random sampling as many as 244 respondents Likert interval interval 1 to 5. Collection the data is carried out directly to the office of each life insurance, with the constructs and indicators as in table 1 below.

Table 1. Construct, Indikator and Literature

<i>Construct</i>	<i>Indicator</i>	<i>Literature</i>
Competence (X ₁)	<i>Motives (X₂₁)</i>	
	<i>Traits (X₂₂)</i>	Suswardji, et.al., (2012)
	<i>Self Concept (X₂₃)</i>	Wibowo (2014),
	<i>Knowledge (X₂₄)</i>	Spencer & Spencer (1993: 34-36)
	<i>Skill (X₂₅)</i>	
Compensation (X ₂)	Pekerjaan itu sendiri (X ₄₁)	
	Gaji (X ₄₂)	
	Promosi (X ₄₃)	Luthan, (2011)
	<i>Supervision (X₄₄)</i>	Wibowo (2011)
	Rekan Kerja (X ₄₅)	
<i>Organizational Citizenship Behavior (Z)</i>	<i>Altruism (Z₁)</i>	
	<i>Civic Virtue (Z₂)</i>	Davis & Newstrom (2002),
	<i>Conscientiousness (Z₃)</i>	Organ, Dennis W., (2006)
	<i>Courtesy (Z₄)</i>	Soegandhi, et.al (2013: 4)
	<i>Sportsmanship (Z₅)</i>	
Job Performance (Y)	Prestasi (Y ₁)	
	Discipline (Y ₂)	
	Creativity (Y ₃)	Hasibuan, (2014)
	Cooperation (Y ₄)	In Soepono et al., (2015),
	Skills (Y ₅)	

RESULTS AND DISCUSSION

Respondent Demographics

Respondents' demographics in this study were obtained as table 2 below:

Table 2. Respondent Demographics

No	J Kelamin	Frek	(%)
1	LK	67	27,5
2	PR	177	72,5
	Jumlah	244	100
No	Umur	Frek	(%)
1	20-30 Thn	115	47,1
2	31-40 Thn	57	23,4
3	41-50 Thn	52	21,3
4	51-60 Thn	20	8,2
5	>61 tahun	0	0,0
	Jumlah	244	100
No	Pend	Frek	(%)
1	SLTA	128	52,5
2	Diploma	13	5,3
3	S1	103	42,2
4	S2	0	0,0
5	S3	0	0,0
	Jumlah	244	100
No	L. Bekerja	Frek	(%)
1	< 5 tahun	112	45,9
2	5 s.d 10 thn	67	27,5
3	10 sd 15 thn	48	19,7
4	15 sd 20 thn	17	6,9
5	>20 tahun	0	0,0
	Jumlah	244	100
No	Penghasilan	Frek	(%)
1	< Rp 5 juta	68	27,9
2	5 s.d 10 Juta	77	31,6
3	10 s.d 15juta	55	22,5
4	15 s.d 20 juta	44	18,0
5	> 20 juta	0	0,0
	Jumlah	244	100
No	T. Bekerja	Frek	(%)
1	Dalam Ktr	75	30,7
2	Luar Ktr	169	69,3
	Jumlah	244	100

Data analysis

Test of Validity

The test was carried out using the product moment person correlation method > 0.40 or the total correlation score between each statement showed a significant result of less than 0.05 (sig <0.05).

Tabel 3. Output Test of Validity Correlation Pearson

Variable	Item	Pearson Correlation	Sig.	Sig. (Standart)	Keterangan
Competence (X ₁)	X _{1.1}	0.911	0.000	< 0.05	Valid
	X _{1.2}	0.793	0.000		Valid
	X _{1.3}	0.866	0.000		Valid
	X _{1.4}	0.896	0.000		Valid
	X _{1.5}	0.827	0.000		Valid
Compensation (X ₂)	X _{2.1}	0.926	0.000	< 0.05	Valid
	X _{2.2}	0.910	0.000		Valid
	X _{2.3}	0.927	0.000		Valid
	X _{2.4}	0.755	0.000		Valid
	X _{2.5}	0.859	0.000		Valid
Organizational Citizenship Behavior (Z)	Z ₁	0.861	0.000	< 0.05	Valid
	Z ₂	0.714	0.000		Valid
	Z ₃	0.932	0.000		Valid
	Z ₄	0.855	0.000		Valid
	Z ₅	0.932	0.000		Valid
Job Performance (Y)	Y ₁	0.861	0.000	< 0.05	Valid
	Y ₂	0.791	0.000		Valid
	Y ₃	0.874	0.000		Valid
	Y ₄	0.886	0.000		Valid
	Y ₅	0.858	0.000		Valid
	Y ₆	0.828	0.000		Valid

Test of Reliability

Reliability testing was carried out with the help of AMOS program version 21. Seen from the construct reliability > from 0.7 was declared reliable.

Table 4. Output Test of Reliability

Construct	Construct Reliability	Evaluation Model
X1 (Competence)	0.910	Reliability
X2 (Compensation)	0.917	Reliability
Z (OCB)	0.914	Reliability
Y (Job Performance)	0.915	Reliability

Creating an image according to the frame of mind of all latent variables and all the indicators using analytical tools in the AMOS program, according to the criteria with the results in Figure 1. below.

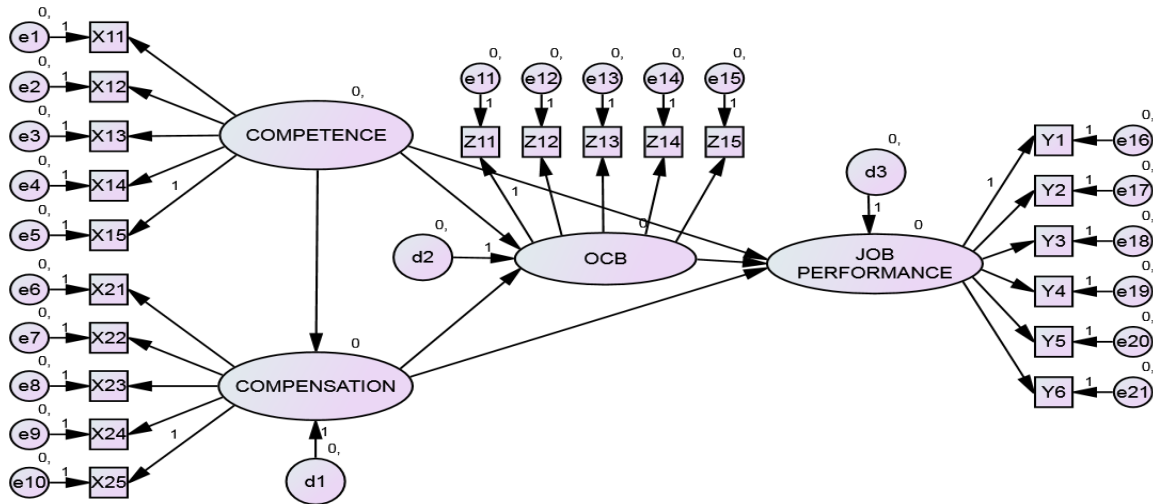


Figure 1 Result of Model 1 Pathway Analysis

Model 1 unidimensional as test results show there are several indicators that must be dropped from the model because it has a value of less than 0.5 loading factor. These indicators are X12, X24, Z12, Z13, Y1, Y2.

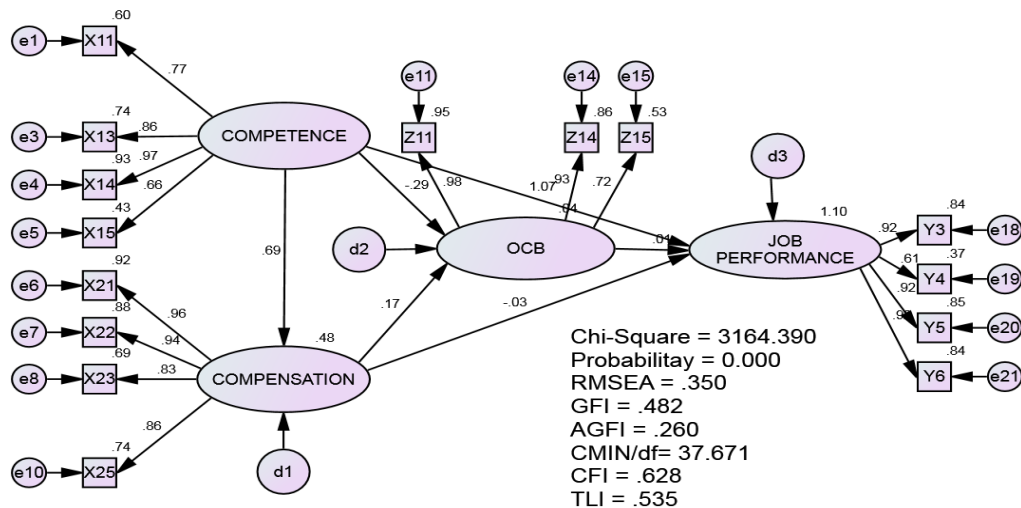


Figure 2 Analysis Results After Drop

When compared with the goodness of Fit Figure 1 index, this picture 2 is a little better than the previous model 2. The model will be better if it is run by following the modification suggestion, as shown in Figure 3.

Assessment of Normality

Univariate and multivariate normality of the data was tested by looking at the text output in Assessment of normality, the results of table 5 show that all indicators have a critical ratio skewness value (c.r. skewness) located (+/-) 2.58.

Table 5
Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y5	8.000	10.000	-.868	-6.137	-.821	-2.902
Y3	8.000	10.000	-1.154	-8.158	-.242	-.855
Z14	8.000	10.000	-1.920	-13.575	2.323	8.214
Z11	8.000	10.000	-1.485	-10.501	.299	1.057
X22	8.000	10.000	-1.597	-11.290	1.167	4.128
X23	8.000	10.000	-1.241	-8.772	-.165	-.582
X13	8.000	10.000	-.839	-5.933	-.955	-3.377
X15	8.000	10.000	-1.062	-7.509	-.638	-2.257
Multivariate					14.978	2.349

Hypothesis Testing Results

The model is re-estimated by following the modification indices suggestion and producing model 2 as shown in Figure 3 below.

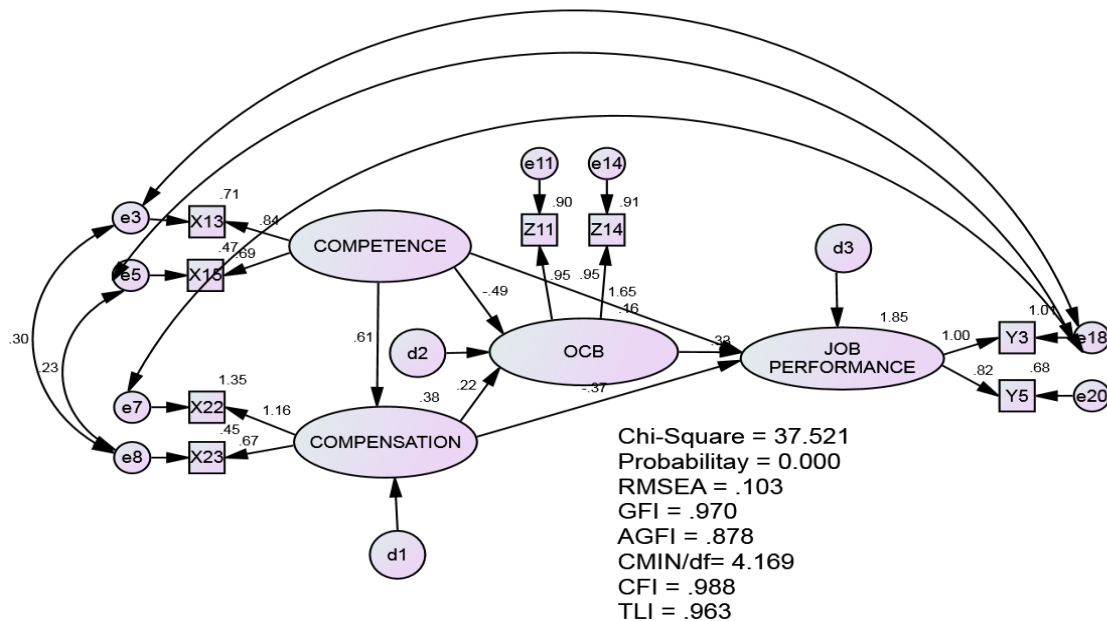


Figure 3. Model 2 Analysis

Table 6. Inter Variable Regression Standards

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
COMPENSATION	<---	COMPETENCE	.823	.081	10.197	***	par_10
OCB	<---	COMPENSATION	.221	.087	2.540	.011	par_7
OCB	<---	COMPETENCE	-.647	.111	-5.808	***	par_8
JOB_PERFORMANCE	<---	COMPENSATION	-.316	.080	-3.955	***	par_5
JOB_PERFORMANCE	<---	OCB	.289	.040	7.175	***	par_6
JOB_PERFORMANCE	<---	COMPETENCE	1.893	.170	11.152	***	par_9
X15	<---	COMPETENCE	1.000				
X13	<---	COMPETENCE	1.225	.081	15.059	***	par_1
X23	<---	COMPENSATION	.680	.087	7.793	***	par_2
X22	<---	COMPENSATION	1.000				
Z11	<---	OCB	1.000				
Z14	<---	OCB	.789	.037	21.159	***	par_3
Y3	<---	JOB_PERFORMANCE	1.160	.117	9.902	***	par_4
Y5	<---	JOB_PERFORMANCE	1.000				

DISCUSSION OF RESEARCH RESULTS

Based on the results of SEM, a hypothesis test is produced which produces answers and discussion as follows:

1. Competence has a significant effect on Compensation on insurance companies in Batam City is accepted, with the standardized regression weight coefficient of 0.823. C.R is 10.197, and the probability is 0.000. Based on the results of statistical tests showed that competence has a significant effect on compensation at life insurance companies in the city of Batam, with a positive value. This means that the higher the competency given by the employee, the higher the compensation given to the employee, and vice versa, if the employee has low competence, the compensation received by the employee is also low. Therefore, if you want to get high compensation, the employee should be able to improve his competence.
2. Compensation has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) insurance employees in Batam City are accepted, with the standardized regression weight coefficient of 0.221. C.R of 2.540, and the probability of 0.011. Based on the results of statistical tests showed that compensation has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of life insurance employees in Batam City, with a positive value. This means that life insurance employees who are given high compensation, will be able to increase the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of life insurance employees, employees who are given high compensation will increase to be willing to help their colleagues. Means that life insurance companies, employees who have high compensation, will be able to increase Organizational Citizenship Behavior (OCB) to be an employee who volunteered to help willing colleagues (altruism), civic virtue, conscientiousness, courtesy, sportsmanship. The results of this study confirm the research conducted by Fitrianasari et.al. (2013) whose research concludes that compensation affects Organizational Citizenship Behavior (OCB).
3. Competence to significantly influence Organizational Citizenship Behavior (OCB) of life insurance employees in Batam City is accepted, with a standardized regression weight coefficient of -0.647. C.R of -5,808, and probability of 0,000. Based on statistical results, it shows that competence has a significant effect on employee performance but has a negative value. This means that competence has a negative influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB), employees who have high competence will reduce the level of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of these employees. The results of this

study confirm the research conducted by Guntur A Tejo & Machasin (2015), Fajar Maya Sari.

4. Compensation has a significant effect on the performance of insurance employees in life insurance companies in Batam City is accepted but has a negative value. This is shown by the standardized regression weight coefficient of -0.316. C.R is -3,955, and probability is 0,000. Based on the results of statistical tests showed that compensation has a significant effect on employee performance but its value is negative. That is, the better the amount of compensation provided by the company to employees, will reduce the performance of the employee because compensation can directly affect personal satisfaction of each life insurance officer so that they will be lazy to the field to find customers because it is comfortable with the compensation provided. The results of this study confirm the research conducted by Fitrianasari et.al. (2013), Dhermawan et.al. (2012), Supriyanto (2015), Lumintang (2016), Shinta Wahyu Hati & Indira Brahmana (2016), Desi Dwi Kustianingsih & Nur Handayani (2015), Kadek Ary Setiawan & Ni Wayan Mujiati (2016), Sulistiawati Paira et.al. (2015), Ni Made Nurcahyani & G.A. Dewi Adriyani (2016), whose research results concluded that compensation affects the performance of employees/employees. However, this study is not in line with research conducted by Parerung, Arfindi, Adolfina, (2014), Windy Aprilia Murty & Gunasti Hudiwinarsih (2012), Sumainah Fauziah, et al. (2016) which concludes in his research that compensation does not have a significant effect on employee performance.
5. Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a significant effect on the performance of life insurance employees in Batam City, with acceptable standardized regression weight coefficient of 0.289. C.R is 7,175, and probability is 0,000. Based on the results of statistical tests showed that Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a positive effect on employee life insurance performance. That is, the higher the level of employees' Organizational Citizenship Behavior (OCB) given to their co-workers will be able to improve the performance of life insurance employees. Conversely, if the level of employees' Organizational Citizenship Behavior (OCB) given to their coworkers is low, then it can reduce the performance of life insurance employees. Positive values in this study explain that the effect is unidirectional, meaning that if an Organizational Citizenship Behavior (OCB) employee in a good/good life insurance company will be able to improve employee performance, the opposite is true, if Organizational Citizenship Behavior (OCB) is given by bad life insurance employees (not good), will be the performance of life insurance employees. The results of this study confirm the research conducted by Fitrianasari et.al. (2013), Ketut Sudarma (2011), Rusli Said (2015), whose research results concluded that OCB affects employee performance. However, this research is not in line with the research conducted by Sarmawa et al. (2015) whose research concluded that The Organizational Citizenship Behavior (OCB) does not affect teacher's performance.
6. Competence has a significant effect on the performance of life insurance employees in Batam City is accepted, with the standardized regression weight coefficient of 1,893. C.R is 11,153, and probability is 0,000. Based on statistical results, it shows that competency has a significant effect on employee performance with positive values. This means that employees who have high competence will be able to improve employee performance. The results of this study confirm research conducted by Guntur A Tejo & Machasin (2015), Fajar Maya Sari (2013), Ketut Sudarma (2011), Sarmawa et.al. (2015), Fatimah, et.al., (2013), Suswardji, et.al. (2012), Marsana (2004), Pattiasina (2016), Dewi Srie Wujaya Kesuma, (2016), Untari (2014), Winanti (2011), Parmin (2017) whose research results show that competency has a significant effect on employee/employee performance, and this research is contrary to the research of Dhermawan, Sudibya, & Utama, (2012), Fauziah Sumainah, (2016), Supriyanto (2015), Tsani F Ahrul, (2013),

Shodiqin, Cecilia Sri Mindarti, (2015), Ratnasari Sri Langgeng, (2016), whose results concluded that competence had no significant effect on employee performance, however, this research was not in line with research Dhermawan, Sudibya, & Utama, (2012), Fauziah Sumainah, (2016), Supriyanto (2015), Tsani F Ahrul, (2013), Shodiqin, Mindarti Cecilia Sri, (2015), Ratnasari Sri Langgeng, (2016), the results of his research concluded that competence had no significant effect on employee performance.

CONCLUSION

The conclusions from this study are as follows:

1. Competence has a significant effect on employee Compensation of life insurance companies in Batam City.
2. Compensation has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) employees of life insurance companies in Batam City.
3. Competence has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) employees of life insurance companies in Batam City.
4. Compensation has a significant effect on Job Performance of life insurance companies in Batam City.
5. Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a significant effect on Job Performance of life insurance companies in the city of Batam.
6. Competence has a significant effect on Job Performance of life insurance in Batam City.

BIBLIOGRAPHY

- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Jakarta: Indeks.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner Robet, K. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Luh, N., Desy, E., Suwendra, I. W., Putu, G., & Jana, A. (2014). Kinerja Karyawan Pada Ud Mente Bali Sejahtera. *E-Jurnal Bisma Univ. Pendidikan Ganesha*, 2(1).
- Luthan, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence Based Approach* (12th ed.). New York America: Mc.Graw Hill Irwin.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margaretha, M. P. Y. A. (2012). Pengaruh Servant Leadership , Organizational Citizenship Behavior , Kecocokan Orang- Organisasi Serta Identifikasi Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 45–62.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L. & J. J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Organ, Dennis W., P. M. P. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: its nature, Antecedents, and Consequences* (1st ed.). California, USA: Sage Publications Inc.
- Panggalih, B., & Zulaicha, R. (2012). pengaruh kepuasan kerja terhadap organization citizenship behavior dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Telkom Tegal. *Performance*, 16(2), 1–15.
- Parmin. (2017). Pengaru Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fokus Bisnis*, 16(1), 21–39.
- Robbin, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. (-, Ed.) (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Soepono, D. N., Srimulyani, V. A., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Katolik, U., & Mandala, W. (2015). Analisis Pengaruh the Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(1), 51–64.

- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suhardi. (2015). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Coopetition*, 6(1), 1–8.
- Suhardi, S. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau. *Benefita*, 2(1), 55–71.
- Suswardji, E., Hasbullah, R., Albatross, E., & Pendahuluan, A. (2012). Hubungan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan universitas singaperbangsa karawang. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 955–979.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Sutanto, dan R. S. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. <https://doi.org/10.1016/j.egypro.2016.11.209>
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: Rajawali Press.
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT.Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2), 249–267.