

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN KOMPENSASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT.
OMETRACO ARYA SAMANTA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai

Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Helmi Ikhsan Fathkhurrahman

202010160311414

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

SKRIPSI

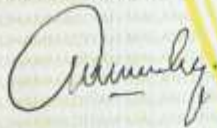
**PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KOMPENSASI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PT. OMETRACO ARYA SAMANTA**

Oleh :

Helmi Ikhsan Fathkhurrahman
202010160311414

Diterima dan disetujui
pada tanggal 25 Mei 2024

Pembimbing I,



Dr. Achmad Mohyi, M.M.

Pembimbing II,



Immanuel Mu'ammal, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. OMETRACO ARYA SAMANTA


Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Helmi Ikhsan Fathkhurrahman**
NIM : **202010160311414**
Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 25 Mei 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : **Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.**
Penguji II : **Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.**
Penguji III : **Immanuel Mu'ammal, S.E., M.M.**
Penguji IV : **Dr. Achmad Mohyi, M.M.**

1. 
2. 
3. 
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Helmi Ikhsan Fathkhurrahman
NIM : 202010160311414
Program Studi : Manajemen
Surel : helmiikhf@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar – benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (plagiarisme) hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Malang, Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Helmi Ikhsan Fathkhurrahman

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN KOMPENSASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT
OMETRACO ARYA SAMANTA**

Helmi Ikhsan Fathkhurrahman¹, Achmad Mohyi², Immanuel Mu'ammal³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

E-mail: helmiikhf@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *servant leadership* dan kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian ini menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan kontraktor PT Ometraco Arya Samanta yang berjumlah 75 karyawan. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) yang dibantu dengan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menemukan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. *Servant leadership* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. *Servant leadership* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kata kunci: *Servant Leadership*, Kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja

**THE INFLUENCE OF SERVANT LEADERSHIP AND COMPENSATION
ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) WITH JOB
SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE AT PT OMETRACO
ARYA SAMANTA**

Helmi Ikhsan Fathkhurrahman¹, Achmad Mohyi², Immanuel Mu'ammal³

Management, Faculty of Economic and Business

University of Muhammadiyah Malang

E-mail: helmiikhf@gmail.com

Abstract

This research was conducted to determine and analyze the influence of servant leadership and compensation on organizational citizenship behavior with job satisfaction as a mediating variable. This type of research uses explanatory research with a quantitative approach. The data collection technique in this research uses a questionnaire. The population in this study were employees of the contractor PT Ometraco Arya Samanta, totaling 75 employees. The data analysis method used is path analysis assisted by SmartPLS 4.0 software. The research results found that servant leadership influences job satisfaction. Compensation influences job satisfaction. Servant leadership influences organizational citizenship behavior. Compensation has no effect on organizational citizenship behavior. Job satisfaction influences organizational citizenship behavior. Servant leadership has an effect on organizational citizenship behavior with job satisfaction as a mediating variable, and compensation has no effect on organizational citizenship behavior with job satisfaction as a mediating variable.

Keywords: *Servant Leadership, Compensation, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Dengan nama Allah Yang Maha Penyayang, segala puji hanya milik-Nya, yang telah memberi kekuatan dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dengan judul “Pengaruh *Servant Leadership* dan Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai variable mediasi”.

Dengan diiringi do'a dan sholawat, yang senantiasa melimpah ke Nabi Muhammad S.A.W., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Semoga tumpahan do'a dan menjunjung sunnahnya. sholawat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada', para mushonnifin, para ulama, dan seluruh umatnya, yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung tinggi sunnahnya.

Selama proses penyusunan skripsi, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ucapan syukur, dalam kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, SE., M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang

3. Dr. Nurul Asfiah, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr Achmad Mohyi, M.M., selaku dosen pembimbing I yang selalu membimbing, membantu, dan mengarahkan saya dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Immanuel Mu'ammal, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing II yang selalu sabar dalam membantu, membimbing, dan mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Secara khusus saya ucapkan terima kasih banyak kepada kedua orang tua dan kakak saya, Bapak Supardi, Ibu Sami, dan Nurhaida Hafni Dian Suciati yang telah memberikan dukungan kepada saya baik secara materil maupun moral, sehingga saya dapat menyelesaikan tugas saya sebagai mahasiswa.
7. Seluruh karyawan PT. Ometraco Arya Samanta yang telah membantu dalam melakukan penelitian ini. telah memberikan ilmu kepada saya.
8. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu kepada saya.
9. Terima kasih kepada Saudari Fransiska Aprodite Afianto yang memberikan dukungan dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada Saudari Hamnatul Millah Fahri yang sudah membimbing dan mengarahkan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman yang selalu memberikan dukungan berupa motivasi serta doa untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas dukungan, pengalaman dan kerjasamanya selama perkuliahan dan penyelesaian tugas akhir ini.

12. Terimakasih kepada diri saya sendiri yang mau berjuang dan bertahan sejauh ini untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dukungan dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.

Hanya ungkapan terima kasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya, tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Aamiin Yaa Robbal Aallamiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik yang konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terima kasih.

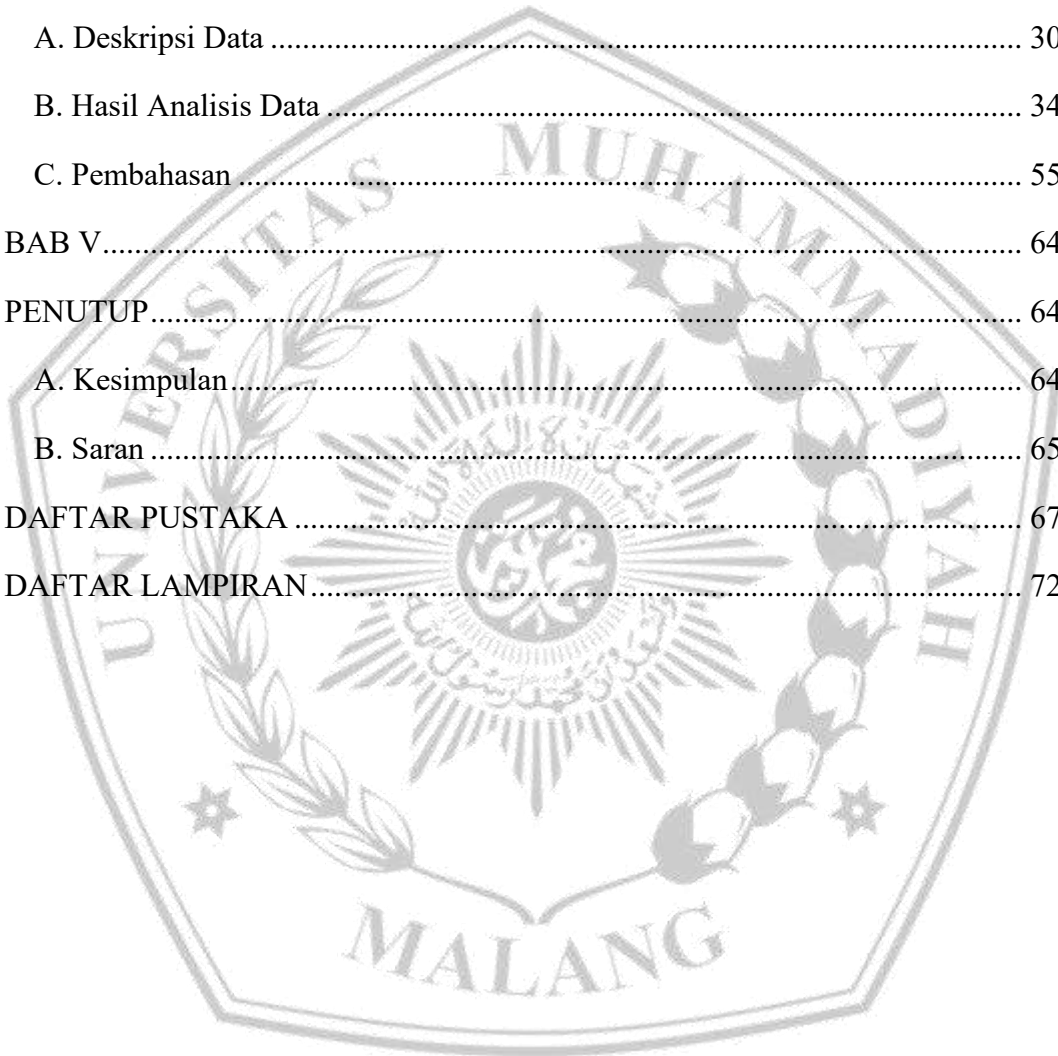
Malang, 5 Mei 2024

Helmi Ikhsan Fathkhurrahman

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Teori	8
B. Penelitian Terdahulu.....	13
C. Kerangka Pikir	16
D. Pengembangan Hipotesis.....	17
E. Definisi Operasional Variabel.....	21
BAB III	24
METODE PENELITIAN.....	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi Penelitian.	24
C. Populasi dan Sampel.....	24
D. Jenis dan Sumber Data	25

E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
F. Teknik Pengukuran Data.....	25
G. Teknik Analisis Data	26
BAB IV	30
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Deskripsi Data	30
B. Hasil Analisis Data	34
C. Pembahasan	55
BAB V.....	64
PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
DAFTAR LAMPIRAN.....	72

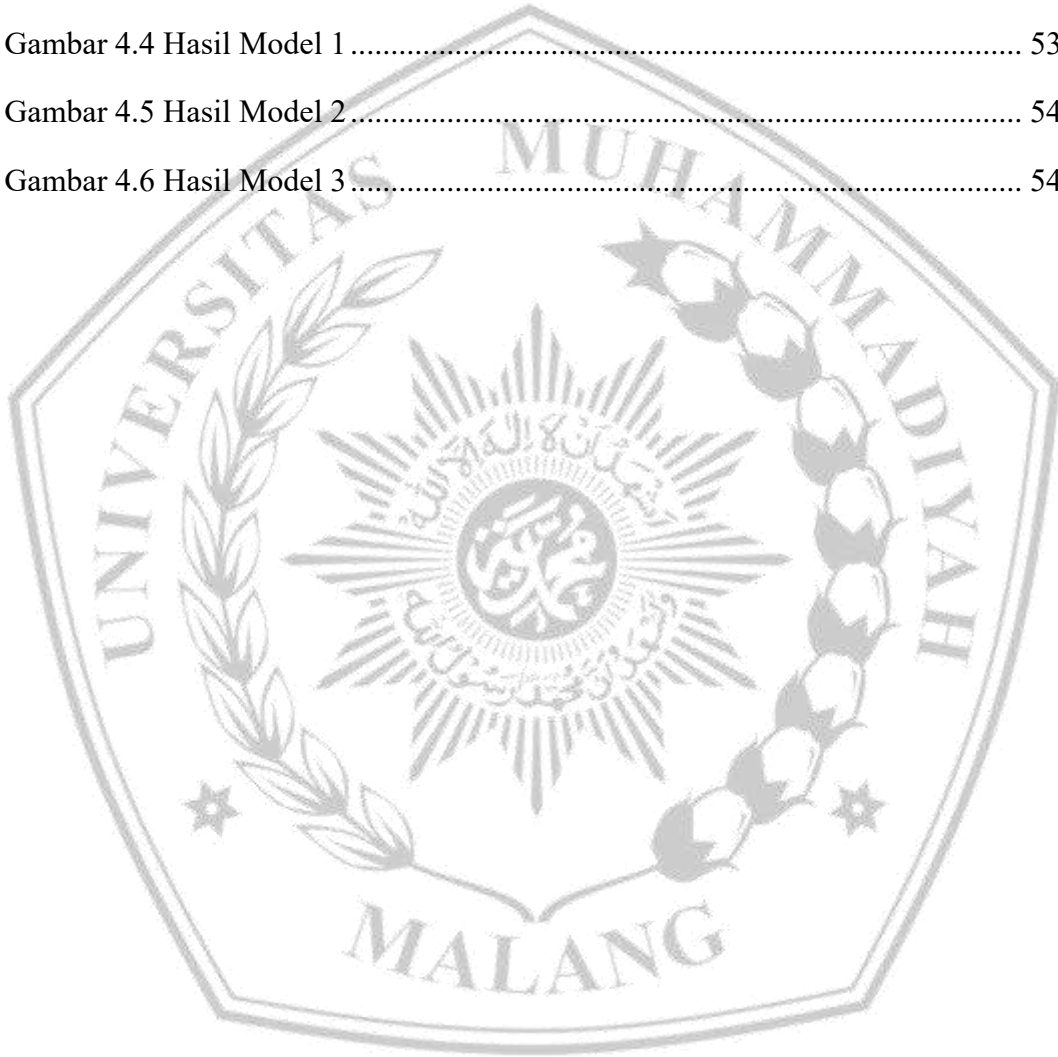


DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra wawancara Pegawai PT Ometraco Arya Samanta.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel.....	21
Tabel 3.1 Skala Likert	25
Tabel 3.2 Rentang Skala	26
Tabel 4.1 Jam Kerja Karyawan.....	31
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	32
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	32
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan terakhir	33
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	33
Tabel 4.6 Distribusi frekuensi servant leadership (X1)	34
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kompensasi (X2).....	37
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi OCB (Y)	39
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi kepuasan kerja (Z)	41
Tabel 4.10 <i>Convergent Validity</i>	44
Tabel 4.11 Nilai Cross Loading	46
Tabel 4.12 Nilai <i>Composite Reliability</i>	47
Tabel 4.13 R-Square.....	49
Tabel 4.14 Uji Hipotesis	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	17
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	31
Gambar 4.2 Hasil Uji Outer Model.....	44
Gambar 4.3 Hasil Uji Hipotesis	49
Gambar 4.4 Hasil Model 1	53
Gambar 4.5 Hasil Model 2	54
Gambar 4.6 Hasil Model 3	54



DAFTAR PUSTAKA

- Abu Bakar, H. &. (2016). The Mediating Effect of Leader-Member Dyadic Communication Style Agreement on the Relationship Between Servant Leadership and Group-Level Organizational Citizenship Behavior. *Management Communication Quarterly*, 32-58.
- Allen, M. G. (2013). *A decade of organizational communication research*. Deetz S.: Communication Yearbook.
- Ardiansyah, H. &. (2020). Organizational Culture, Compensation, and Employee Engagement Influence on Organizational Citizenship Behavior. *Opcion*, 36.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Elche, D. R.-P.-L. (2020). Servant Leadership and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Empathy and Service Climate. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2035-2053.
- Fatril, R. B. (2022). Pengaruh Servant Leadership dan Kualitas kehidupan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Padang. *Journal Of Law And Economics*, 21-31.
- Gazali, T. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen At-Tadbir*, 22-34.
- Ghozali, I. &. (2015). *Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*. Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. &. (2003). *The servant leader within*. A transformative path.
- Hair, J. F. (2019). *Multivariate Data Analysis (8th ed)*. Cengage Learning EMEA.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Penerbit.
- Kartikarini, &. M. (2007). Pengaruh kepemimpinan, tuntutan tugas dan career plateau terhadap stress kerja, komitmen organisasi dan OCB perawat Rumah Sakit Haji Surabaya. *Jurnal Widya Manajemen dan Akuntansi Vol 7*.
- Kristianti, F. L. (2021). Pengaruh Kepercayaan dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Dinas Perikanan Dan Peternakan Kabupaten Blora). *Jurnal Magisma Vol. IX*, 53-62.

- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw: Hill Education.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior Behavior: An Evidence-Based Approach (12 th ed)*. McGraw: Hill Companies, Inc.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw: Hill Companies, Inc.
- McShane, S. &. (2015). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality, Seventh Edition*. McGraw-Hill Education.
- Morrison, A. (1994). *Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective*. The academy of management journal.
- Organ, D. W. (2006). *Organizational citizenship behavior, its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Podkasoff, P. M. (2000). Organizational citizenship behavior: A critical review of theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 513-563.
- Pohan, R. O. (2021). Pengaruh vaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. *Productivity*, 403-407.
- Pratiwi, L. A. (2021). Organizational Citizenship Behavior while mediating Self-Efficacy, Servant Leadership and Organization Culture on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 225-231.
- Priyono, G. &. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap OCB Pada PT. Semen Gresik Di Kabupaten Rembang (Studi Kasus Departemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Mirai Manajemen Vol. 7*, 333-339.
- Puspasari, R. (2023). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Restribusi Daerah (BPPRD) Kota Jambi. *J-MAS Jurnal Manajemen dan Sains*, 331-340.
- Riduwan, &. K. (2008). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. CV Alfabeta.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. &. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti, & K. (2013). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Rumah Sakit Immanuel Bandung). *Jurnal Ilmu Administrasi*, 513-528.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (19th ed.)*. Penerbit Alfabeta CV.
- Suryati. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Kantor BPKSD Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Mappi). *JMPIS (Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial Vol. 2*, 1002-1018.
- Utami, A. W. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus ATR/BPN Kantah Kab. Wonosobo). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 93-102.
- W., O. D. (1988). *Organizational citizenship behavior : the good soldier syndrome*. Lexington: MA : Lexington books.



PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT OMETRACO ARYA SAMANTA

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to University of Muhammadiyah Malang Student Paper	7%
2	media.neliti.com Internet Source	2%
3	digilib.uinsa.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Queensland Academy for Creative Industries Student Paper	2%
5	journal.stimykpn.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%