



**SEMINAR NASIONAL  
MANAJEMEN, EKONOMI, AKUNTANSI  
DAN CALL FOR PAPER**

Fakultas Ekonomi  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

**REVOLUSI INDUSTRI 4.0 VS SOCIETY 5.0**

QUO VADIS MASA DEPAN  
EKONOMI INDONESIA BERDAULAT

Sabtu, 28 September 2019

Bukit Daun Hotel dan Resort  
Jalan Argowilis No. 777 Semen Kediri



Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi & Call For Paper 2019



<http://senmea.fe.unpkediri.ac.id>

ISBN 978 602 51978 6 2



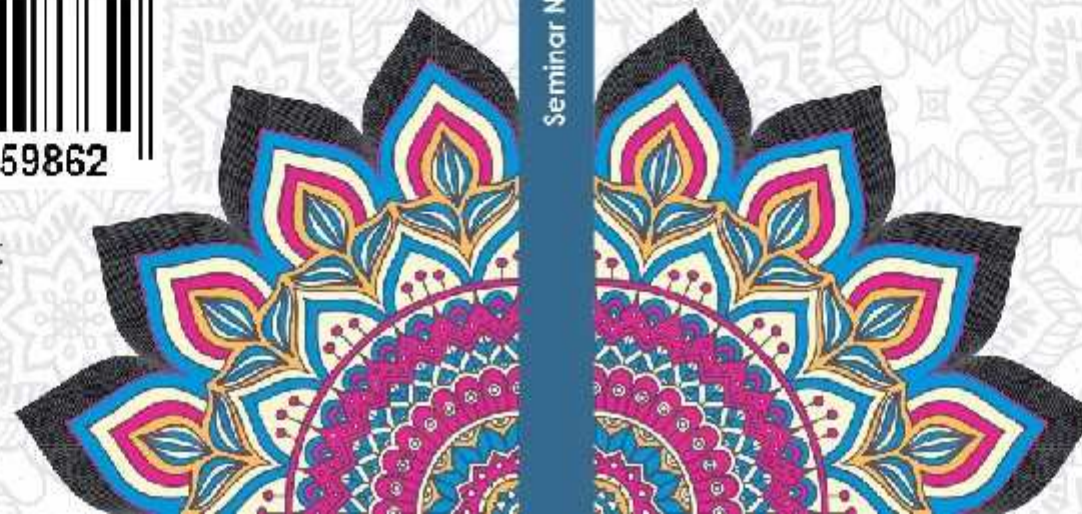
Co-Host



Sponsorship :



**BANK INDONESIA**  
BANK NEGARA REPUBLIK INDONESIA



# **PROSIDING**

**SEMINAR NASIONAL MANAJEMEN,  
EKONOMI&AKUNTANSI**

**SENMEA 2019**

**“Revolusi Industri 4.0 VS Society 5.0: Quo  
Vadis Masa Depan Ekonomi Indonesia  
Berdaulat”**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**Kediri, 28 September 2019**

Diterbitkan oleh :

Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

# Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi & Akuntansi 2019

## “Revolusi Industri 4.0 VS Society 5.0: Quo Vadis Masa Depan Ekonomi Indonesia Berdaulat

Pelindung	:	Dekan Fakultas Ekonomi Dr. Subagyo, M.M.
Pengarah	:	Wakil Dekan FE Suhardi, S.E., M.Pd. Kaprod Akuntansi Badrus Zaman, S.E., M.Ak. Kaprod Manajemen Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M.M. Sek. Prodi Akuntansi Drs. Ec. Sugeng, M.M., M.Ak., CA., ACPA. Sek. Prodi Manajemen Sigit Ratnanto, S.T., M.M.
Ketua Pelaksana	:	Diah Ayu Septi Fauji, M.M.
Wakil Ketua	:	Sigit Puji Winarko, M.M.
Sekretaris	:	Erna Puspita, M.Ak.
Bendahara	:	Ismayantika Dyah P., S.E., MBA. Linawati, S.Pd., M.Si.
Tim Reviewer	:	Prof. Dr. Sugityono, M.M. Dr. Emmy Indrayani, M.Msi Dr. Subagyo, M.M. Dr. H. Samari, M.M. Dr. Roro Foryjati, M.M. Dr. M. Muchson, M.M. Dr. Lilia Pasca Riani, M.Sc Dr. M. Anas, M.M., M.Ak
Tim Call Paper	:	<b>Amin Tohari, S.Si., M.Si.</b> Faisol, M.M. Rino Sardanto, M.Pd Bmbang Agus Sumantri, M.M. Hery Purnomo, M.M.
Editor	:	<b>Hery Purnomo, M.M.</b>
Setter/Lay-Outer	:	<b>Faisol, M.M.</b>
Desain Cover	:	<b>David</b>
Tema Cover	:	<b>Harmony of the beauty of batik</b>

Cetakan 1, September 2019

ISBN : 978-602-51598-6-2

Penerbit :



Fakultas Ekonomi Universitas Nisantara PGRI Kediri

Jl. KH. Ahmad Dahlan no.76 Kediri

Telp : 0354-771576



## **VISI DAN MISI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

### **Visi**

Pada tahun 2026 menjadi fakultas teladan dalam menyelenggarakan tri dharma perguruan tinggi bidang ekonomi dan bisnis untuk menghasilkan SDM yang unggul, berjiwa entrepreneur, dan berwawasan kebangsaan.

### **Misi**

1. Menyelenggarakan pendidikan akademik bidang ekonomi dan bisnis untuk menghasilkan lulusan yang unggul, berjiwa entrepreneur, dan berwawasan kebangsaan.
2. Menyelenggarakan kegiatan penelitian inovatif dan publikasi ilmiah dalam bidang ekonomi dan bisnis, agar terciptanya suasana akademik yang kondusif.
3. Menyelenggarakan kegiatan pengabdian masyarakat dalam bidang ekonomi dan bisnis yang berorientasi potensi lokal untuk mendukung terwujudnya kemandirian dan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.
4. Menyelenggarakan tatakelola fakultas dengan menganut prinsip-prinsip tata kelola perguruan tinggi yang baik (*good university governance*) yang mampu mendukung kemandirian pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.
5. Menjalin kerjasama dan kemitraan dengan institusi lain baik dalam maupun luar negeri dengan prinsip kesetaraan dalam rangka pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.

## SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI

Puji syukur marilah senantiasa kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan berkah dan rahmat-Nya, sehingga Seminar Nasional Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan *Call for Paper* (SENMEA 4) dengan tema “**Revolusi Industri 4.0 vs Society 5.0**” dapat terlaksana.

Saat ini kita sudah hidup di era revolusi industri 4.0, era yang diwarnai oleh kecerdasan buatan, era super komputer, rekayasa genetika, teknologi nano, mobil otomatis, inovasi, dan perubahan yang terjadi dalam kecepatan eksponensial yang akan mengakibatkan dampak terhadap ekonomi, industri, pemerintahan, politik, bahkan membuka perdebatan atas definisi manusia itu sendiri. Era yang menegaskan dunia sebagai kampung global.

Konsep industri 4.0 menjanjikan keuntungan bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur. Seperti adanya fleksibilitas proses produksi, peningkatan kualitas produk, kecepatan dalam proses produksi maupun pengiriman produk, pengambilan keputusan berdasarkan data, dan kedekatan dengan pelanggan lebih baik. Revolusi industri 4.0 memberikan banyak peluang bagi industri terutama manufaktur untuk merubah gaya produksinya. Hal ini karena semakin mudahnya dalam mengakses teknologi informasi secara mendetail sehingga mempermudah dalam pengambilan keputusan dan proses produksi.

Sebagai dua sisi mata pedang, disamping berdampak positif, revolusi industri 4.0 tidak menutup kemungkinan adanya dampak negative, terutama bagi negara dengan SDM yang masih rendah. Revolusi industri 4.0 dapat mematikan usaha industri tradisional. Pergeseran tenaga kerja manusia ke arah digitalisasi merupakan tantangan yang perlu direspon oleh semua pihak, baik oleh para mahasiswa, perguruan tinggi, dunia usaha maupun pemerintah. Tantangan seperti ini harus ditanggapi dengan meningkatkan keterampilan berkomunikasi, penguasaan teknologi, kemampuan untuk terus belajar dan adaptif terhadap perubahan lingkungan, serta mampu bekerjasama secara kolaboratif. Dengan tergantikannya peran manusia tentu saja akan menambah beban masalah lokal maupun nasional.

Pada saat dunia fokus pada era industri 4.0, Jepang telah menerapkan *Society 5.0*. *Society 5.0* bukan hanya tentang teknologi, tetapi juga kebijakan dan regulasi. Konsep *Society 5.0* tidak lagi berpusat pada industri, tetapi lebih berpusat pada orang-orangnya atau dalam hal ini adalah masyarakat. Dengan memanfaatkan teknologi sebagai penggerak, pemerintah Jepang menginisiasi gerakan ini untuk menciptakan masyarakat yang superpintar. *Internet of Things* (IoT), *Artificial Intelligence* (AI), *Big Data*, dan *robotic* merupakan empat teknologi utama yang dimanfaatkan Jepang untuk menyukseskan *Society 5.0*. Sebagai contoh, Jepang memanfaatkan *drone* untuk membantu para lansia/orang-orang dalam memenuhi kebutuhannya di saat mereka tidak bisa pergi jauh. Para lansia juga tidak harus pergi jauh untuk menemui dokter secara langsung, karena mereka dapat dengan mudah

memeriksa kesehatannya secara rutin melalui mesin dengan teknologi AI yang disediakan di titik-titik terdekat atau bahkan di rumah masing-masing lansia yang membutuhkan.

Apa yang menjadi fokus Jepang di dalam *Society 5.0* menjadi peluang besar bagi Indonesia untuk mempercepat transformasi masyarakatnya. Tidak masalah bagi Indonesia langsung berpijak pada dua kaki, Revolusi Industri 4.0 dan *Society 5.0*. Justru kedua momentum ini harus digabungkan menjadi sebuah *blue print* nasional, apalagi pada tahun 2020-2045 Indonesia akan mendapatkan “bonus demografi”, di mana pada saat itu angkatan usia produktif (15-64 tahun) diprediksi mencapai 68% dari total populasi dan angkatan tua (65+) sekitar 9%. Apa yang Indonesia akan dapatkan tidak dimiliki oleh banyak negara.

Mengungguli negara Jepang adalah sebuah optimisme, tetapi selagi belum bisa menjadi terdepan, menjadi pengikut terbaik pun menjadi pilihan tepat bagi Indonesia. Begitu banyak pekerjaan rumah yang harus diselesaikan oleh bangsa Indonesia. Walaupun demikian, pastinya kita bisa menjadi bangsa yang sangat optimis dan mampu menikmati bonus demografi serta menjadi negara terhebat di dunia ini. Mari kita tanamkan harapan itu, dimulai dari diri sendiri.

Demikian sambutan yang bisa saya sampaikan, atas nama Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri saya mengucapkan terimakasih kepada para nara sumber, pemakalah dan peserta seminar yang telah hadir dalam SENMEA ke empat ini, semoga sumbang pemikiran bpk/ibu/sdr memberi kontribusi yang positif bagi kemajuan bangsa dan negara yang kita cintai, yaitu NKRI.

**Dekan FE,**

**Dr. Subagyo, M.M.**

## SAMBUTAN KETUA PANITIA

Assalamualaikum Wr. Wb  
Salam Sejahtera bagi kita semua

Syukur alhamdulillah atas karunia dan berkahNya akhirnya Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi dan Call for Paper ke IV ini dapat terlaksana dengan baik dan melebihi ekspektasi seluruh panitia. Kami sampaikan selamat datang kepada seluruh pemakalah dari berbagai Universitas, diantaranya Universitas Papua, Universitas Trunojoyo Madura, Universitas Gunadarma, Universitas Jenderal Sudirman, Universitas Tanri Abeng, Universitas Islam Balitar, Universitas Islam Kadiri, Universitas Kahuripan Kediri, STIE Ekuitas, STIE AR-RISALAH CIAMIS, Universitas Setia Budi, STIE Yapan Surabaya, IAIN Kediri, STIE INDOCAKTI MALANG, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Universitas Setia Budi Surakarta dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Tema SENMEA 2019 “Revolusi Industri 4.0 VS Society 5.0 :Quo Vadis Masa Depan Ekonomi Indonesia Berdaulat” ini sengaja diangkat mengingat Indonesia saat ini belum selesai dengan revolusi industri 4.0 yang dipelopori oleh Barat namun kemudian Jepang meluncurkan Society 5.0 yang merupakan konsep teknologi masyarakat yang pusatnya adalah manusia berkolaborasi dengan teknologi (AI dan IoT). Lalu, mau dibawa kemana ekonomi nasional kita jika kondisi global sudah demikian cepatnya terdisrupsi?

Hal ini akan sangat menarik didiskusikan oleh para hadirin sekalian dalam seminar ini, karena kita semua bertanggungjawab untuk menjaga kedaulatan ekonomi negara kita sendiri. Jika bukan kita siapa lagi? Tantangan kedepan lebih berat dan membutuhkan strategi tepat untuk menghadapinya. Sehingga sebagai sesama anak bangsa yang mencintai negeri ini butuh saling berkonsolidasi untuk mewujudkan Ekonomi Indonesia yang Berdaulat.

Dalam seminar kali ini saya melaporkan bahwa artikel yang masuk dan telah dinyatakan lolos seleksi dari tim call for paper pada SENMEA IV ini sejumlah 61 artikel yang nantinya akan ada yang diterbitkan pada jurnal – jurnal nasional terindeks SINTA yang telah berafiliasi dengan SENMEA IV dan terbit pada prosiding online SENMEA. Akhirnya, saya sampaikan terimakasih yang sebesar- besarnya kepada narasumber bapak Dr. Hari Wahyono dan bapak Krishna Chandra, Co- Host dari STIE PGRI Nganjuk, Politeknik Cahaya Surya Kediri, Universitas Kadiri, STKIP PGRI Nganjuk serta Bank Indonesia Kanwil Kediri yang telah bersedia menjadi sponsor dan tak lupa seluruh pemakalah yang telah berkontribusi dalam SENMEA ke IV ini . Kemudian saya sampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada seluruh panitia yang telah bekerja keras dalam waktu yang singkat untuk mempersiapkan acara ini. Semoga ini menjadi wujud dedikasi kita bersama

untuk negeri dan ilmu yang kita dapatkan melalui forum ini bermanfaat didunia dan akhirat.  
Amiin.

Sebagai penutup saya sampaikan “Selamat Berdialektika” kepada para hadirin sekalian.  
Saya mohon maaf atas segala kekurangan. Terimakasih. Fakultas Ekonomi Universitas  
Nusantara PGRI Kediri We did it.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Ketua Panitia

Diah Ayu Septi Fauji,M.M.



## SUSUNAN ACARA

WAKTU		KEGIATAN
Mulai	Selesai	
07.30	08.30	Registrasi Peserta
08.30	09.00	Hiburan Musik
09.00	09.15	Hiburan Tari
09.15	09.45	Pembukaan
		Menyanyikan Lagu Indonesia Raya
		Sambutan-Sambutan
		1. Ketua Pelaksana
		2. Dekan FE
		3. Rektor UN PGRI Kediri
		Do'a
09.45	10.00	Penandatanganan MOU
10.00	12.00	Seminar
		Materi 1 (Dr.Hari Wahyono,M.M.)
		Materi 2 (Krishna Chandra)
12.00	13.00	ISHOMA
13.00	15.00	Pararel Session (4 kelompok)
15.00	15.30	Coffee Break
15.30	16.00	Penutupan

## DAFTAR ISI

Cover .....	i
Visi Dan Misi Fakultas Ekonomi .....	ii
Sambutan Dekan Fakultas Ekonomi .....	iii
Sambutan Ketua Panitia .....	v
Susunan Panitia .....	vii
Tim Reviewer .....	viii
Susunan Acara .....	ix
Daftar Isi .....	x
Daftar Pemakalah .....	xi

## DAFTAR ISI PROSIDING

Judul	Halaman
Analisis Capital Adequacy Ratio (CAR), Dana Pihak Ketiga (DPK), Non Performing Financing (NPF) Dan Biaya Operasional Terhadap Pendapatan Operasional (BOPO) Terhadap Produk Pembiayaan Perbankan Syariah Sugeng, Eko Prasetyo	1
Fraud Pentagon Dalam Financial Statement Fraud Melalui Perspektif F-Score Model. (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di JII Tahun 2014-2017) Faiz Rahman Siddiq, Agus Endrianto Suseno	2
Akuntabilitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Blitar Endah Masrunik, Nurani Suci	3
Analisis Implementasi Akad Pembiayaan Mudharabah Dan Musyarakah Pada Bank Jabar Banten Syariah Rukanda Ahmad Sulanana	4
Menakar Urgensi Komersialisasi Aset Wakaf Dalam Upaya Meningkatkan Nilai Manfaat Aset Dan Kontribusinya Terhadap Perekonomian ( Sebuah Kajian Pustaka ) Tasnim Nikmatullah Realita, Yudhi Anggoro	5
Analisis Profitabilitas Terhadap Perusahaan Pelaku Green Accounting (Studi Kasus Pada Perusahaan Peraih Industri Hijau yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia) Eko Prasetyo, Choirul Hana, Devi Agus Nastia	6
Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Audit Delay Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018 Puji Astuti	7
Pengaruh Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada Perbankan Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2015-2017) Diah Nurdiwaty, Badrus Zaman, Puput Anita	8
Potret Ketimpangan Distribusi Pendapatan Di Indonesia Tahun 2018 Dengan Indikator Rasio Gini, Kurva Lorentz, Dan Ukuran Bank Dunia M.Anas, Lilia Pasca Riani, Dian Lianawati	9

The Influence Of Micro Financial Of Micro Financial Institution To Develop Cooperatives And Micro, Small And Medium Enterprises (MSME's) In Kediri City Mochamad Muchson Dan Suci Monica	10
Analisis Flypaper Effect Dana Transfer & PAD Terhadap Belanja Daerah Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Rony Kurniawan, Sigit Ratnanto, Danang Wahyu Widodo & Thomas David Santosa	11
Dampak Ekonomi Digital Bagi Perekonomian Indonesia Efa Wahyu Prastyaningtyas	12
Penilaian Potensi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Ciamis Mulia Amirullah, Eris Munandar	13
Penilaian Pemahaman Keuangan Pemilik Usaha Kedai Kopi Di Area Perkotaan Manokwari Papua Barat Dedi Albertus Ada, Sarah Usman, Makarius Badjari	14
Analisis Non Performing Financing (NPF) Dan Operational Efficiency Ratio (BOPO) Terhadap Return On Asset (ROA) Dodi Supriyanto	15
Analisis Perhitungan Pengupahan Tenaga Kerja Lepas Dengan Metode Kerja Borongan (Studi pada PT Perkebunan dan Dagang Gambar) Arif Wahyudi dan Devina Dwi Lestari	16
Pengaruh Pengetahuan Keuangan, Sikap Keuangan Dan Pendapatan Terhadap Perencanaan Keuangan Keluarga Di Distrik Manokwari Barat Clara Shinta Tiara Putri, Sarah Usman, Nurwidiyanto	17
Potret Images Syariah, Tingkat Bagi Hasil Dan Jenis Tabungan Syariah Terhadap Besarnya Tabungan Pada Bank Syariah Di Kota Kediri Hestin Sri Widiawati	18
Analisa Implementasi Pendanaan Syariah Dengan Akad Musyarakah Melalui Fintech Syariah ( Studi Kasus Pendanaan Usaha Pertanian Horenzo Di PT Ammana Fintech Syariah ) Iwan Mulyana	19
Pengaruh Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Penjualan dan Return On Assets (ROA) terhadap Dividend Payout Ratio (DPR) Studi pada Pada Perusahaan Consumer Goods Periode 2014-2017 Zaenul Muttaqien	20
Efisiensi Dan Efektivitas Pengelolaan Keuangan Kabupaten Blitar Diana Elvianita Martanti, Eva Sofiatul Imanah	21

Kajian Filsafat Ilmu Manajemen Berkaitan Pengembangan Klaster Bumdesa Di Indonesia Berdasarkan Permendes No: 19 Tahun 2017 Bambang Agus Sumantri, Poniran Yudho Leksono, Dian Rosilawati	22
Kewirausahaan Dan Urgensinya Dalam Revolusi Industri 4.0 Didip Diandra	23
Public-Private Partnership Dalam Pengelolaan Museum Radya Pustaka Surakarta Kota Surakarta Siswanta dan Aries Tri Haryanto	24
Analisis Ketidakpastian Lingkungan Bisnis Pada Usaha Kecil Menengah Di Malang Nur Laily Hawa E	25
Siapa Yang Diperkerjakan ? : Memandang Ke Depan Kebutuhan Teknologi Dan Tenaga Kerja Anita Kristina, Muhamad Abdul Jumali	26
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Apikomindo Jombang Diah Dinaloni	27
Analisis Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Java Footwear Sportindo Bandung Rr. Rachmawati	28
Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi : PT Rukun Bersama Sentosa Kediri) Anggie Fransiska Febriana, Hery Purnomo	29
Implikasi Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, Restin Meilina	30
Pengaruh Revolusi Industri 4.0 Terhadap Kompetensi Dosen (Studi Pada Dosen STIE Yapan Surabaya) Mutaroh, Ira Ningrum Resmawa	31
Analisis Activity Based Costing Sebagai Dasar Penentuan Harga Pokok Produksi (Studi Pada Usaha Ollyn Bag N Craft, Jln Veteran, Blitar) Arif Wahyudi, Rosmauli Sianturi	32
Determination of Disbursement of Banking Credit with Decision Tree and Analytical Hierarchy Process Heri Abijono, M.Kom., Sanusi Amir, M.Kom., Dr. Kusrini, M.Kom.	33
Signifikansi Biaya Kualitas Terhadap Penjualan (Studi: Mandala Aluminium Kediri) Hery Purnomo	34
Pengendalian Persediaan Bahan Baku Dengan Metode Economic Order Quantity (EOQ) Pada Dwi Jaya Bakery	35

Moh. Yazid Ilham, Dirarini Sudarwadi, Louis S. Bopeng	
Analisis Kinerja Kemandirian Keuangan Dan Aktivitas Produksi UKM Ratnaning Tyasasih, Triska Dewi Pramitasari	36
Evaluasi Sistem Online Single Submission (OSS) Dalam Perizinan Di Kota Kediri Mar'atus Solikah	37
Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Sanksi Pajak Dan Pengampunan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Di KPP Pratama Kediri Dyah Ayu Paramitha, Riska Mitra Risanti	38
Pengaruh Suku Bunga, Pelayanan, Dan Brand Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Mengambil Kredit Di PT. BPR Armindo Kencana Kantor Kas Berbek Nganjuk Dyan Arintowati, Mustafidah Mahardhika	39
Realitas Dramaturgi Communication Skill Pemandu Lagu Untuk Memuaskan Pelanggannya Di Tulungagung Basthoumi Muslih, Rino Sardanto	40
Identifikasi Faktor Keputusan Pembelian Generasi Millenials Pada Produk Foodtruck Di Kota Kediri Darwin Irawan, Ema Nurzainul Hakimah	41
Pengaruh Dino Pasaran Kliwon Dan Dino Pasaran Pahing Terhadap Peningkatan Penjualan (Studi Kasus Pada Pedagang Di Pasar Tradisional Lorejo) Endah Masrunik, Fitri Ayu Andraini	42
Perceived Dan Expectation Value Dengan Metode SERVQUAL Studi: siakad.unpkediri.ac.id Sigit Ratnanto, Hery Purnomo	43
Peran Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Pengendalian Biaya Produksi Pada CV. Semi Nganjuk Andy Kurniawan	44
Prospek Pengembangan Agribisnis Kakao Di Kabupaten Gunungkidul Yogyakarta Budi Setyono, Heni Purwaningsihdan Heri Basuki	45
Strategi "Bahagia" Pada Koperasi Atas Maraknya Financial Technology Diah Ayu Septi Fauji, Sigit Puji Winarko, Ismayantika Dyah Puspasari	46
Analisis Strategi Penyerapan Anggaran Dana Desa Mojosari Kecamatan Kras Kabupaten Kediri Tahun 2018 Moch. Wahyu Widodo	47

Strategi Pengembangan Usaha Dengan Model Bisnis Kanvas Pada Usaha Ayam Geprek Mbok Moro Kota Kediri RR.FORIJATI	48
Social Innovation Sebagai Strategi Meningkatkan Penjualan Di Era Revolusi Industri 4.0 Oktaria Ardika Putri	49
Efektivitas Keuangan Pendapatan Asli Daerah Kota Kediri Zulistiani	50
Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Berbasis Kasus Berpusat Kepada Mahasiswa Pada Mata Kuliah Auditing 1 M. Anas	51
Penerapan Program Galeri Investasi Bursa Efek Indonesia dalam Menunjang Kemandirian Mahasiswa Prasetya Tri Mahendra dan Ika Novaliana	52
Analisis Penerapan Akuntansi Lingkungan Pada UPTD Puskesmas Mrican Kota Kediri Retno Dwi Febrianti, Jenny Sulistyowati, dan Dwi Budiadi	53

## **IMPLIKASI KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA DOSEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

Dodi Kusuma Hadi Soedjoko<sup>1</sup> dan Restin Meilina<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri  
e-mail: [dodikusuma101@gmail.com](mailto:dodikusuma101@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri  
e-mail: [restin@unpkediri.ac.id](mailto:restin@unpkediri.ac.id)

### **Abstrak**

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan perilaku sukarela untuk melakukan pekerjaan melebihi persyaratan yang ditetapkan atas suatu pekerjaan. Sukarela yang dimaksud yaitu pelaksanaannya tidak didasari perintah dan paksaan, serta tidak ada kompensasi tambahan untuk pekerjaan ekstra tersebut, dengan kata lain tanpa dipengaruhi kompensasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui benarkah kompensasi tidak memberi implikasi dalam pelaksanaan OCB. Penelitian ini menarik untuk dilakukan karena mayoritas penelitian tentang kompensasi bahkan penelitian yang penulis lakukan sebelumnya, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh dominan bagi kinerja karyawan. Untuk mengetahui implikasi kompensasi terhadap OCB, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear sederhana. Responden penelitian ini adalah 40 dosen fakultas ekonomi UN PGRI Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memberikan implikasi bagi perilaku OCB dosen, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,166 yang lebih besar dari 0,05. Begitu besarnya manfaat perilaku OCB bagi suatu organisasi dimana perilaku ini tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi, maka penelitian selanjutnya harus difokuskan pada variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lain-lain.

**Kata kunci:** *Kompensasi, OCB, Organizational Citizenship Behaviour*

### **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia yang memegang peran penting dalam keberhasilan perguruan tinggi baik universitas, institut, akademi, maupun sekolah tinggi adalah Dosen. Dosen berperan penting dalam jalannya perkuliahan dan tatap muka dengan mahasiswa di kelas disamping tenaga kependidikan yang juga berperan penting menyiapkan segala fasilitas yang diperlukan dalam kegiatan perkuliahan tersebut. Dalam menjalankan profesinya, dosen dituntut untuk memiliki kreativitas dan kinerja sesuai standar yang ditetapkan dalam bidang tridharma perguruan tinggi, meliputi jumlah pengajaran minimal 8 sks dengan minimal 14 jumlah pertemuan, melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat sekurang-kurangnya 1 kegiatan dalam setahun. Untuk mendukung keberhasilan perguruan tinggi mencetak lulusan yang kompeten dan berdaya saing tinggi, dosen dituntut tidak hanya menghasilkan kinerja sesuai standar jumlah pertemuan, melakukan penelitian, dan pengabdian saja namun juga harus memiliki *skill* dalam membentuk karakter dan kualitas mahasiswa. Dosen harus mampu mencetak lulusan yang memiliki kompetensi bersaing tidak hanya lingkup satu negara, namun juga lingkup



global (Djati, 2009), terlebih saat ini memasuki era revolusi industri 4.0. Dosen harus memiliki kinerja melebihi standar yang ditetapkan dan menunjukkan motivasi juga keikhlasan dalam mendedikasikan waktu, pikiran, serta tenaga guna peningkatan kualitas dan produktivitas mahasiswa (Natasudian & Made, 2014). Semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dosen, akan semakin tinggi pula kualitas lulusan perguruan tinggi dan secara otomatis akan meningkatkan kinerja perguruan tinggi tersebut.

Perilaku karyawan melebihi standar pekerjaan yang ditetapkan dikenal dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). OCB merupakan perilaku positif (Natasudian & Made, 2014), konstruktif (Darto, 2014), menunjukkan nilai tambah karyawan (Badruzaman, 2012) dan berperan penting dalam keberhasilan organisasi karena organisasi tidak bisa hanya mengandalkan standar kerja yang dinyatakan secara formal saja (Kusumajati, 2014). OCB menunjukkan perilaku sukarela karyawan melebihi tuntutan peran dan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Jodie, Hamidah, & Utami, 2017). (Ekawati, Kurnianto, & Fauziyah, 2019) menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku karyawan secara sukarela yang tidak berhubungan langsung dengan sistem kompensasi namun berperan penting bagi efektivitas organisasi. Dengan kata lain, OCB menunjukkan perilaku karyawan untuk memberikan kontribusi melebihi standar yang ditetapkan secara sukarela dari hati nurani mereka tanpa mengharap kompensasi lebih atas perilaku tersebut. Hal ini ditegaskan pula oleh menurut (Darto, 2014; Humairo & Mulyana, 2014) yang menjelaskan bahwa karena sifatnya yang voluntir maka OCB tidak berkaitan langsung dengan kompensasi, tidak ada penghargaan dan *reward* dari sistem imbalan formal, serta tidak ada hukuman seandainya perilaku ini tidak ditampilkan. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa OCB tidak dipengaruhi oleh kompensasi.

Penelitian-penelitian terkait kompensasi dan kinerja karyawan sebagian besar menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Satu hal yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan adalah kompensasi (Kadarisman, 2011). Kompensasi merupakan balas jasa yang layak bagi karyawan atas hasil kerjanya terhadap organisasi (Juliningrum & Sudiro, 2013). Kompensasi merupakan biaya yang dikeluarkan perusahaan dengan harapan dapat menghasilkan karyawan yang selalu memberikan peningkatan prestasi (Mustafa, 2015). Hasil penelitian (Tulim, Salim, & Siahaan, 2013) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja dosen ITMI Medan.

Terdapat kesenjangan antara teori yang menyatakan bahwa OCB dimana menunjukkan kinerja karyawan melebihi standar yang ditetapkan tidak dipengaruhi oleh kompensasi, dengan teori yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana implikasi kompensasi dalam pelaksanaan OCB.

Fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di kota Kediri yang memiliki komitmen untuk menjadi *inspiring university* dalam semua bidang tridharma perguruan tinggi. Untuk mewujudkan komitmen tersebut, fakultas ekonomi selalu melakukan inovasi dan peningkatan mutu baik dosen maupun tenaga kependidikannya. Dalam bidang pengajaran, setiap dosen selalu berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran baik dalam jumlah tatap muka, pemberian tugas terstruktur, hingga pengayaan materi. Dalam bidang penelitian, setiap dosen selalu menyusun penelitian dan mempublikasikannya baik dalam jurnal nasional ber ISSN maupun dengan mempresentasikannya dalam konferensi yang berkualitas dalam skala nasional bahkan internasional. Dalam bidang pengabdian masyarakat, dosen fakultas ekonomi selalu berkoordinasi untuk memberikan pelatihan, pendampingan, dan pengamalan ilmu pengetahuan untuk kepentingan masyarakat luas. Semua kegiatan tersebut tertulis lengkap dalam kontrak kerja dosen diawal semester dan laporan kinerja dosen di akhir semester. Hal ini menunjukkan perilaku OCB dosen karena melebihi standar kerja formal yang harus dipenuhi. Standar untuk pengajaran yg formal hanya mengajar sekurang-kurangnya 14 pertemuan dan mengumpulkan nilai tepat waktu. Standar untuk penelitian adalah 1 kali dalam 1 semester dan dipublikasikan tanpa

ketentuan harus berupa jurnal atau prosiding. Standar untuk pengabdian adalah 1 kali dalam 1 semester dan insidental (sekali pertemuan).

Pada tahun 2017 – 2019 fakultas ekonomi yang terdiri dari program studi akuntansi dan manajemen juga disibukkan dengan reakreditasi program studi. Untuk kepentingan reakreditasi ini, hampir semua dosen dengan sukarela membantu dengan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran mereka untuk menyiapkan semua perlengkapan tiap standar akreditasi dengan sebaik mungkin. Mereka tidak segan bekerja pada hari libur bahkan hingga malam hari baru pulang. Semua dilakukan demi kemajuan program studi, dan tidak ada kompensasi berupa uang lembur atau *fee* tambahan. Hal ini juga menunjukkan OCB dosen.

Berdasarkan uraian diatas, penulis melakukan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi memberi implikasi dalam pelaksanaan OCB dosen fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri. Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bukti empiris bagi teori yang menyatakan bahwa OCB tidak dipengaruhi kompensasi. Selain itu juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk dapat meningkatkan OCB dosen fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri melalui perhatian pada faktor-faktor yang melandasi dosen memiliki OCB.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Dalam penelitian ini akan dicari hubungan sebab akibat antara kompensasi sebagai variabel bebas dan OCB sebagai variabel terikat. Karena hanya terdiri dari satu variabel bebas, maka teknik yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana.

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri dengan teknik sampling jenuh dimana semua populasi menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Hal ini dikarenakan jumlah dosen yang cukup kecil yakni 40 responden (dibawah 100 responden).

Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang di kuantitatifkan dengan skala likert dan telah diuji validitas serta reabilitasnya. Kuesioner selanjutnya diolah dan dianalisis. Indikator untuk mengukur kompensasi menggunakan jenis-jenis kompensasi menurut (Handoko, 2014) sedangkan indikator OCB menggunakan dimensi OCB yang ditemukan Podsakof (1990) dalam (Jodie et al., 2017). Kisi-kisi kuesioner sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Kisi-Kisi Kuesioner**

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Kompensasi	Gaji	1
	Insentif	1
	Perlindungan ekonomis terhadap bahaya	1
	Tunjangan makan dan transportasi	1
	Tunjangan Keluarga	1
OCB	<i>Altruisme</i> (Sikap Menolong)	1
	<i>Courtesy</i> (Perilaku Baik dan Sopan)	1
	<i>Conscientiousness</i> (Patuh pada aturan)	1
	<i>Civic Virtue</i> (Keterlibatan dalam Organisasi)	1
	<i>Sportmanship</i> (Sikap sportif dan positif)	1
Total Item Pertanyaan		10

Hubungan antara variabel menggunakan formulasi regresi linear sederhana (Ghozali, 2005), yaitu :  $Y = a + b X + e$  ..... (1)

Keterangan :

Y= OCB

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Kompensasi

e = Variabel error

Hipotesis diuji dengan menggunakan uji F. Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai signifikansi pada *output* F-test dengan level signifikansi 5%. Apabila nilai signifikansi kurang dari 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada implikasi yang signifikan kompensasi terhadap OCB. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih dari 5%, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak ada implikasi yang signifikan kompensasi terhadap OCB.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Untuk mendapatkan data responden terkait kompensasi penulis menyebarkan kuesioner dengan indikator gaji, insentif, perlindungan ekonomis terhadap bahaya, tunjangan makan dan transportasi, tunjangan keluarga. Prosentase jawaban responden dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2**  
**Jawaban Responden Atas Variabel Kompensasi**

	Pernyataan	Skor					Jumlah Skor
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Gaji yang saya terima sesuai harapan	0 (0%)	2 (5%)	14 (35%)	18 (45%)	6 (15)	40 (100%)
2.	Saya diberi insentif sesuai dengan usaha dan kemampuan saya	0 (0%)	4 (10%)	23 (57,5%)	10 (25%)	3 (7,5%)	40 (100%)
3.	Saya merasa nyaman bekerja karena ada perlindungan ekonomis atas bahaya yang saya terima dari universitas	0 (0%)	14 (35%)	23 (57,5%)	3 (7,5%)	0 (0%)	40 (100%)
4.	Saya sangat terbantu dengan adanya tambahan tunjangan makan dan transportasi	0 (0%)	6 (15)	21 (52,5%)	13 (32,5%)	0 (0%)	40 (100%)
5.	Saya sangat terbantu dengan adanya tambahan tunjangan keluarga	0 (0%)	1 (2,5%)	11 (27,5%)	16 (40%)	12 (30%)	40 (100%)

Dari tabel 2 tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas jawaban responden atas item-item pernyataan kuesioner adalah netral. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas

responden merasa mendapatkan gaji, insentif, perlindungan ekonomi atas bahaya, tunjangan makan, transportasi, dan tunjangan keluarga yang cukup.

Untuk mendapatkan data responden terkait OCB penulis menyebarkan kuesioner dengan indikator *Altruisme* (Sikap Menolong), *Courtesy* (Perilaku Baik dan Sopan), *Conscientiousness* (Patuh pada aturan), *Civic Virtue* (Keterlibatan dalam Organisasi), *Sportmanship* (Sikap sportif dan positif). Prosentase jawaban responden dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3**  
**Jawaban Responden Atas Variabel OCB**

Pernyataan	Skor					Jumlah Skor
	STS	TS	N	S	SS	
1. Saya selalu membantu rekan, khususnya yang ada masalah atau kesulitan dalam pelaksanaan tugas	0 (0%)	0 (0%)	2 (5%)	18 (45%)	20 (50%)	40 (100%)
2. Saya selalu bersikap baik dengan rekan maupun atasan untuk membentuk kerjasama yang baik	0 (0%)	0 (0%)	7 (17,5%)	10 (25%)	23 (57,5%)	40 (100%)
3. Saya selalu menerima setiap kebijakan yang ditetapkan atasan dan siap melaksanakan setiap kewajiban yang menyertainya	0 (0%)	0 (0%)	3 (7,5%)	14 (35%)	23 (57,5%)	40 (100%)
4. Saya senang terlibat pada pertemuan-pertemuan yang penting bagi perbaikan-perbaikan fungsi dan kemajuan universitas	0 (0%)	0 (0%)	6 (15)	13 (32,5%)	21 (52,5%)	40 (100%)
5. Saya tidak menceritakan masalah dan keburukan universitas pada pihak luar kampus, jika ada keluhan akan saya sampaikan pada atasan sebagai bahan evaluasi	0 (0%)	1 (2,5%)	6 (15%)	16 (40%)	17 (42,5%)	40 (100%)

Mayoritas jawaban responden atas item-item pernyataan tentang OCB adalah sangat setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden memiliki OCB yang tinggi, ditunjukkan dengan perilaku *altruisme* atau suka menolong teman sehingga dapat saling meringankan kesulitan yang dialami, *courtesy* atau perilaku baik sehingga dapat membentuk kerjasama yang solid, *Conscientiousness* atau patuh pada aturan dan berkomitmen untuk melaksanakan setiap kewajiban yang ditetapkan, *Civic Virtue* atau

keterlibatan dalam pertemuan-pertemuan penting untuk kemajuan universitas, dan *Sportmanship* atau sikap sportif dan positif dalam menjaga nama baik universitas.

Selanjutnya, data yang sudah terkumpul dianalisis dengan teknik regresi linier sederhana. Berikut hasil analisis regresi linear sederhana disajikan pada tabel 4:

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std error	Beta		
1	(Constant)	2,161	0,620		3,488	0,01
	X	0,279	0,199	0,199	1,406	0,166
R		= 0,199		R Square	= 0,040	
F hitung		= 1,976				

Persamaan regresi linier sederhana berdasarkan tabel diatas adalah :

$$Y = 2,161 + 0,279 X + e$$

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X) adalah sebesar 0,279, artinya jika kompensasi (X) berubah 1 satuan, maka akan diikuti perubahan variabel OCB (Y) sebesar 0,279. Nilai koefisien determinasi (*RSquare*) dari analisis regresi linear sederhana diatas adalah 0,040, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi hanya memberikan implikasi sebesar 4 % bagi OCB, sedangkan sisanya sebesar 96 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R dari analisis regresi linear sederhana diatas adalah sebesar 0,199. Hal ini menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel kompensasi dengan variabel OCB adalah 19,9%.

Untuk menguji hipotesis dengan Ho: Tidak ada implikasi kompensasi terhadap OCB dan H1: ada implikasi kompensasi terhadap OCB, digunakan uji F yang hasilnya ditunjukkan pada tabel 5 berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F**

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,067	1	1,067	1,976	,166 <sup>b</sup>
	Residual	26,913	48	,560		
	Total	26,980	49			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: OCB

Nilai signifikansi F dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Apabila nilai signifikansi kurang dari 5%, maka Ho ditolak dan Ha diterima begitu juga sebaliknya. Pada tabel 5 diperoleh hasil nilai signifikansi F sebesar 0,166. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada implikasi kompensasi yang signifikan terhadap OCB.

Hasil di atas menunjukkan bahwa kompensasi tidak memberi pengaruh kuat pada OCB yang dilakukan dosen fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri. OCB yang mayoritas sudah tinggi pada dosen fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri, tidak begitu bergantung pada kompensasi yang mereka terima. Hal ini diketahui pada nilai R 19,9% yang menunjukkan rendahnya hubungan kompensasi dan OCB pada dosen fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri. Nilai *RSquare* 4%

menunjukkan peran kompensasi dalam menentukan OCB dosen hanya sebesar 4%, masih ada 96% variabel lain yang mempengaruhi OCB dan tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini menjadi bukti empiris untuk memperkuat teori yang menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku voluntir dan tidak berkaitan langsung dengan kompensasi, tidak ada penghargaan dan *reward* dari sistem imbalan formal, serta tidak ada hukuman seandainya perilaku ini tidak ditampilkan (Darto, 2014; Humairo & Mulyana, 2014). Manfaat OCB sangat penting bagi kemajuan organisasi karena menunjukkan pencapaian kinerja melebihi standar yang ditetapkan. Karena pentingnya manfaat tersebut, setiap organisasi termasuk fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri harus melakukan penelitian lebih lanjut terkait 96% variabel lain yang mempengaruhi OCB dan belum ada pada penelitian ini. Variabel apa yang dominan berpengaruh pada OCB dosen fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri harus diketahui guna pengembangan atau sekedar dipertahankan, agar OCB dosen terus pada tingkat yang menguntungkan organisasi dan tidak mengalami penurunan.

#### **4. Kesimpulan**

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. OCB pada dosen fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri cukup tinggi.
- b. Tidak ada implikasi yang kuat pemberian kompensasi bagi pelaksanaan OCB tersebut. Dengan kata lain, OCB dosen fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri yang tinggi tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi.
- c. Masih ada 96% variabel lain diluar penelitian ini yang mempengaruhi OCB dosen fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri sehingga penelitian lebih lanjut perlu dilakukan dengan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB seperti budaya organisasi, komunikasi organisasi, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

#### **Daftar Pustaka**

- Badruzaman, J. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Organization Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kualitas Layanan ( Studi kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tasikmalaya ). *Jurnal Akuntansi*, 7(1), 66–91.
- Darto, M. (2014). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1), 10–30.
- Djati, S. P. (2009). Variabel Anteseden Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya terhadap Service Quality pada Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Ekawati, E., Kurnianto, H. T., & Fauziyah. (2019). The Influence of Prosedural Justice and Organizational Climate on Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Employee Engagement as a Mediator. *Account and Financial Management Journal*, 4(01), 2456–3374. <https://doi.org/10.31142/afmj/v4i1.01>
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Humairo, H. D., & Mulyana, O. P. (2014). Perbedaan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Ditinjau Dari Status Sekolah. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 2(2).
- Jodie, E., Hamidah, S., & Utami, N. (2017). *HUBUNGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 50).
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 665–676.
- Kadarisman, M. (2011). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Mustafa, D. R. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Kepada Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *Barista*, 2(2), 264–283.
- Natasudian, N., & Made, I. G. (2014). Model Pengukuran Organizational Citizenship Behaviour ( OCB ) Dan Produktivitas Dosen PNS Diperbantukan ( DPK) Pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Mataram. *GaneC Swara*, 8(1), 91–95.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan Ke). Bandung: Alfabeta.
- Tulim, A., Salim, S. R. A., & Siahaan, E. (2013). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Dosen serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Institut Teknologi Manajemen Internasional (ITMI) Medan. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1), 23–32.