

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI KOTA
SUNGAI PENUH DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh :

ISNIA HAPIZO

NPM: 2010061201178

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SAKTI ALAM KERINCI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ISNIA HAPIZO
 NIM : 2010061201178
 Tempat/Tanggal Lahir: Sanggaran Agung/ 2 Februari 2002
 Program Studi : Manajemen MSDM
 No HP : 082127636079
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Organizational Citizhenship Behavior* sebagai Variabel Intervening di Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa :

1. Skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik S.E (Sarjana Ekonomi) baik di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi saya ini adalah murni gagasan, rumusan, penelitian dan pikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari Pembimbing.
3. Dalam Skripsi saya ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali dicantumkan sebagai acuan referensi dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan mencantumkannya dalam daftar pustaka.
4. Apabila salah satu poin tersebut di atas saya langgar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dalam keadaan sadar, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Sungai Penuh, Juli 2024

Saya yang menyatakan,



ISNIA HAPIZO
 NPM : 2010061201178

PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen menyatakan skripsi yang disusun oleh :

NAMA : ISNIA HAPIZO
NPM : 2010061201178
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN MSDM
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening di Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh**

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku dan telah diuji dalam ujian komprehensif dan ujian skripsi pada tanggal 27 Juli 2024.

Pembimbing



H. FERRY SISWADHI, SE., M.Si
NIDN: 1019126901

**Ketua Program
Studi Manajemen**



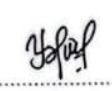
H. FERRY SISWADHI, SE., M.Si
NIDN: 1019126901

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah lulus uji dihadapan Tim Penguji Skripsi pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci Sungai Penuh pada :

Hari : Kamis
 Tanggal : 27 Juli 2024
 Pukul : 14.00 WIB
 Tempat : Ruang Ujian Skripsi STIE Sakti Alam Kerinci

Tim penguji

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	H. FERRY SISWADHI, S.E., M.Si	 (.....)
Sekretaris	YOLLA RAMADANI, M.Pd	 (.....)
Penguji Utama	MAULEDY AHMAD, SE., MM	 (.....)
Penguji Pendamping	ANGGIA AYU LESTARI, SE., MM	 (.....)

Mengetahui
 Ketua STIE Sakti Alam Kerinci

Dr. GAMPO HARYONO, S.E., M.M
 NIDN: 0228078701

Disahkan
 Ketua Program Studi Manajemen

H. FERRY SISWADHI, S.E., M.Si
 NIDN: 1019126901

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI KOTA
SUNGAI PENUH DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

ISNIA HAPIZO

Pembimbing : H. Ferry Siswadhi, SE.,M.Si

**Program Studi : Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Organizational Citizhenship Behavior* sebagai Variabel Intervening di Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh guru Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh yang berjumlah ada 56 orang. Peneliti akan menggunakan teknik total sampling sehingga seluruh Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis analisis jalur (*Path analysis*) dengan bantuan SPSS versi. 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, *Organizational Citizhenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizhenship Behavior*, Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizhenship Behavior*, *Organizational Citizhenship Behavior* tidak berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kerja pada Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh *Organizational Citizhenship Behavior* berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai kerja pada Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh.

Kunci: Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai, *Organizational Citizhenship Behavior*

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE COOPERATIVE OFFICE OF SUNGAI PENUH CITY WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AS AN INTERVENING VARIABLE

ISNIA HAPIZO

Supervisor: H. Ferry Siswadhi, SE., M.Si

**Study Program: Human Resource Management Sakti Alam Kerinci
College of Economics**

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Organizational Culture and Organizational Climate on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior as an Intervening Variable in the Cooperative Office of Sungai Penuh City. This research uses a quantitative descriptive approach. The population in this study is all teachers of the Cooperative Office of Sungai Penuh City, totaling 56 people. The researcher will use total sampling technique so that all employees of the Cooperative Office of Sungai Penuh City are included, making the sample size in this study 40 employees. Data collection technique used a questionnaire. Data analysis technique used path analysis with the help of SPSS version 25. The results show that organizational culture has a positive and significant influence on employee performance, organizational climate does not have a significant influence on employee performance, Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant influence on employee performance, organizational culture does not have a significant influence on Organizational Citizenship Behavior, organizational climate has a positive and significant influence on Organizational Citizenship Behavior. Organizational Citizenship Behavior does not act as an intervening variable in the influence of organizational culture on employee performance in the Cooperative Office of Sungai Penuh City. Organizational Citizenship Behavior acts as an intervening variable in the influence of organizational climate on employee performance in the Cooperative Office of Sungai Penuh City.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Climate, Employee Performance, Organizational Citizenship Behavior

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmad, dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Organizational Citizhenship Behavior* sebagai Variabel Intervening di Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh, penulis menyadari bahwa segala yang tertuang dalam karya ini tidaklah semata-mata hasil kerja sendiri. Berbagai pihak baik secara langsung ataupun tidak langsung telah memberikan bantuan berupa bimbingan, dukungan, arahan dan sumbangan wawasan sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini. Pada kesempatan ini dengan penuh kebanggaan dan rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Gampo Haryono, S.E.,M.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci (STIE) Sakti Alam Kerinci
2. Bapak Dr. H. Muhammad Afdhal Chatra, S.E., M.Es. Dev selaku wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci.
3. Ibu Dona Elvia Desi, S.E.,M.M selaku pembantu Ketua 2 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci.
4. Bapak Dr. Indra Budaya, SE., M.SI selaku Wakil Ketua 3 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci.
5. Bapak H. Ferry Siswadhi, S.E.,M.SI selaku ketua Program Studi Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci yang telah memberikan perhatian, motivasi, dan

pelayanan yang baik sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan sebagai Pembimbing yang mencurahkan perhatian dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

6. Bapak /ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci (STIE) Sakti Alam Kerinci yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada saya selama menempuh studi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci ini.

7. Kedua Orang Tua Tercinta, Bapak Damuri dan Ibuk Ewarni yang telah memberikan semangat, kasih sayang, perhatian, pengorbanan serta motivasi dan tak henti-hentinya mendo'akan penulis selama perkuliahan dan penulisan skripsi ini.

8. Sahabat-sahabat terbaik saya yang selalu mendukung, menyemangati saya dan teman-teman jurusan manajemen angkatan 2019 yang luar biasa. Terimakasih untuk kebersamaan kita selama ini

Harapan saya, hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Penulis sadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam penulisan ini, namun semoga kekurangan dan kelemahan ini tidak mengurangi makna dari penelitian ini sehingga dapat dijadikan acuan penelitian berikutnya.

Sungai Penuh, Juli 2024
Penulis

ISNIA HAPIZO
NPM : 2010061201178



DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
1.4.1 Manfaat Akademis.....	13
1.4.2 Manfaat Teoritis.....	13
BAB II. KAJIAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Teori.....	15
2.1.1 Manajemen.....	15
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	15
2.1.1.2 Dasar Manajemen	16
2.1.1.3 Fungsi-fungsi Manajemen.....	17
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Pemasaran.....	18
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.3 Kinerja Pegawai	24

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	24
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	25
2.1.3.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	27
2.1.4 Budaya Organisasi	29
2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi	29
2.1.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	30
2.1.4.3 Indikator Budaya Organisasi.....	31
2.1.5 Iklim Organisasi.....	32
2.1.5.1 Pengertian Iklim Organisasi	32
2.1.5.2 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	33
2.1.5.3 Indikator Iklim Organisasi	34
2.1.6 <i>Organazional Citizhenship Behavior</i>	36
2.1.6.1 Pengertian <i>Organazional Citizhenship Behavior</i>	36
2.1.6.2 Pengaruh <i>Organazional Citizhenship Behavior</i> terhadap Kinerja Pegawai.....	37
2.1.6.3 Indikator <i>Organazional Citizhenship Behavior</i> ..	39
2.1 Penelitian Terdahulu	39
2.2 Kerangka Konseptual	49
2.3 Hipotesis.....	51

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian	54
3.2 Populasi dan Sampel.....	54
3.2.1 Populasi.....	54
3.2.2 Sampel.....	55
3.3 Jenis Data.....	56
3.3.1 Data Primer	56
3.3.2 Data Sekunder	56
3.4 Sumber Data	57
3.5 Teknik Pengumpulan Data	57

3.5.1 Penelitian Kepustakaan (<i>Library Research</i>)	57
3.5.2 Penelitian Lapangan (<i>Field Research</i>).....	57
3.6 Definisi Operasional.....	57
3.7 Instrumen Penelitian.....	59
3.8 Uji Instrumen.....	61
3.8.1 Uji Validitas	61
3.8.2 Uji Reliabilitas	66
3.9 Metode Analisis Data	67
3.9.1 Deskriptif Kualitatif.....	68
3.9.2 Deskriptif Kuantitatif.....	68
3.10 Alat Analisa Data	68
3.10.1 Analisis Deskriptif.....	68
3.10.2 Analisa Regresi Liner Berganda Tahap 1.....	69
3.10.3 Uji Hipotesis	70
3.10.3.1 Uji t (Uji Parsial)	70
3.10.3.2 Uji F (Simultan).....	71
3.10.4 Uji Signifikansi Pengaruh tidak langsung atau intervening (perantara).....	72
3.10.4.2 Analisis Jalur (<i>Analysis Path</i>).....	72
3.10.4.2 Model Analisis Jalur (<i>Analysis Path</i>).....	76
3.10.4.3 Kriteria Pengaruh Intervening	76
3.10.4.4 Uji Hipotesis (Uji Statistik t)	77

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	78
1.1.1 Sejarah Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh.....	78
1.1.2 Visi dan Misi Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh.....	80
1.1.3 Program Kerja.....	81
1.1.4 Jumlah Pegawai	84
1.2 Karakteristik Responden	84
1.2.1 Keadaan Responden Menurut Jenis Kelamin	84

1.2.2 Keadaan Responden Menurut Tingkat Pendidikan	85
1.2.3 Keadaan Responden Menurut Masa Kerja	85
1.2.4 Keadaan Responden Menurut Umur	86
1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	87
1.4 Analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	94
1.5 Uji Hipotesis	95
1.5.1 Uji Hipotesis Substruktur 1	95
1.5.2 Uji Hipotesis Substruktur 2	97
1.5.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	99
1.6 Pembahasan Hasil Penelitian	103
1.6.1 Pengaruh Budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)	103
1.6.2 Pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)	106
1.6.3 Pengaruh Organizational Citizhenship Behavior (Z) terhadap kinerja pegawai (Y)	110
1.6.4 Pengaruh Budaya organisasi (X1) Terhadap Organizational Citizhenship Behavior (Z)	113
1.6.5 Pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Organizational Citizhenship Behavior (Z)	117
1.6.6 Pengaruh Budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui Organizational Citizhenship Behavior (Z)	121
1.6.7 Pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui Organizational Citizhenship Behavior (Z)	125

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	130
5.2 Saran	131

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

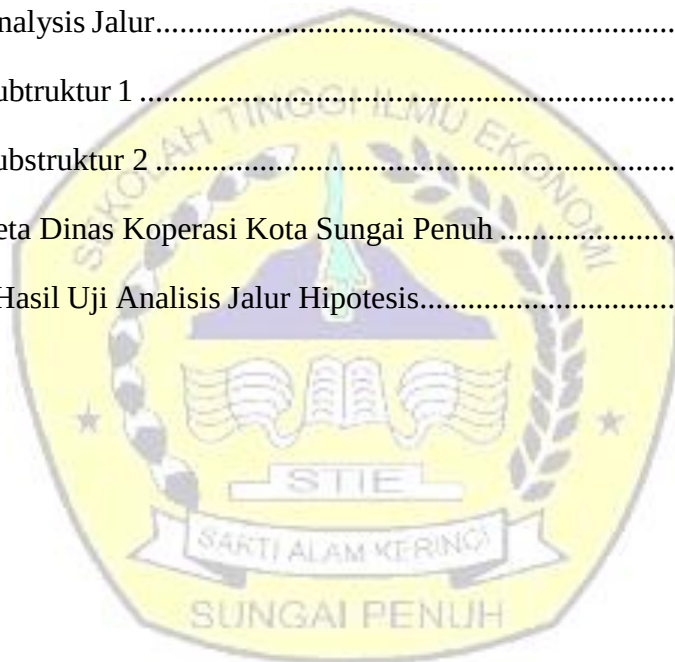
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Pencapaian Absensi Kinerja Guru Juli-Desember 2023	4
Tabel 2.1 <i>Mapping</i> Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1 Daftar Bobot Penilaian Setiap Pernyataan	60
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	60
Tabel 3.3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Y	62
Tabel 3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas X1.....	62
Tabel 3.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas X2	64
Tabel 3.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Z	65
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas	67
Tabel 3.8 Nilai Persentase TCR.....	69
Tabel 4.1 Keadaan Responden Menurut Jenis Kelamin	84
Tabel 4.2 Keadaan Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	85
Tabel 4.3 Keadaan Responden Menurut Masa Kerja.....	85
Tabel 4.4 Keadaan Responden Menurut Umur.....	86
Tabel 4.5 Total Capaian Responden (TCR) Y	87
Tabel 4.6 Total Capaian Responden (TCR) X1.....	88
Tabel 4.7 Total Capaian Responden (TCR) X2	89
Tabel 4.8 Total Capaian Responden (TCR) Z	90
Tabel 4.9 Analisis Persamaan Substruktur 1.....	91
Tabel 4.10 Analisis Persamaan Substruktur 2.....	93
Tabel 4.11 Hasil Uji t Substruktur 1	95
Tabel 4.12 Hasil Uji F Substruktur 1	96

Tabel 4.13 Hasil Uji t Substruktur 2	97
Tabel 4.14 Hasil Uji F Substruktur 2	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	50
Gambar 3.1 Analisis Jalur.....	72
Gambar 3.2 Substruktur 1	74
Gambar 3.3 Substruktur 2	75
Gambar 4.1 Peta Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh	80
Gambar 4.2 Hasil Uji Analisis Jalur Hipotesis.....	94



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Uji Coba Penelitian.....	139
Lampiran 2 Tabulasi Uji Coba Penelitian.....	146
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	150
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian.....	156
Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian	164
Lampiran 6 Analisis Deskriptif	172
Lampiran 7 Hasil Total Capaian Responden (TCR).....	175
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis	177
Lampiran 9 Tabel Uji t dan Uji f.....	180
Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian.....	182

