PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

BADRUD TAMAM AZ
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember
Jl. Karimata 49, Jember
E-mail : boderbonk123@gmail.com

ABSTRAK
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karayawan melalui Organizational Citizenship Behavior di Universitas Muhammadiyah Jember.
Populasi dalam peneltian ini yaitu karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Jember yang berjumlah 113 dengan jumlah sampel terkumpul dihitung menggunakan metode Slovin sebanyak 53 karayawan dan dipilih menggunakan *simple random sampling*. Metode analisis data yang digunakan menggunakan Uji Path Analisys
Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Universitas Muhamadiyah Jember terdapat : (1) pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap perilaku OCB (sig 0,004), pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap OCB (sig. 0,013), pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja (sig 0,034), pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (sig 0,02), pengaruh positif dan signifikan variabel OCB terhadap kinerja karyawan (sig 0,00)

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, OCB, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to influence the Organizational Culture and Job Satisfaction on Karayawan Performance through Organizational Citizenship Behavior at Muhammadiyah Jember University.
The population in this research is 113 permanent employees of Muhammadiyah Jember University with the number of collected samples calculated using the Slovin method of 53 employees and selected using simple random sampling. The data analysis method used is Path Analysis Analysis.
The results showed that at Muhamadiyah Jember University there were: (1) positive and significant influence of organizational culture variables on OCB behavior (sig 0.004), positive and significant influence of work satisfaction variables on OCB (sig. 0.013), positive and significant influence on organizational culture variables to performance (sig 0.034), positive and significant influence on job satisfaction variables on employee performance (sig 0.02), positive and significant influence of OCB variables on employee performance (sig 0.00)

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, OCB, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dunia usaha saat ini baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik Negara pada umumnya, yang memproduksi barang dan jasa, merasakan betapa pentingnya faktor tenaga kerja.Manusia sebagai salah satu sumber daya mempunyai peranan penting dalam mendayagunakan sumber-sumber dalam organisasi.Berkaitan dengan hal tersebut, memaksimalkan kemampuan yang ada pada karyawan harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Budaya organisasi merupakan norma, nilai – nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku ekstra yang lebih dari biasanya diluar rutinitas waktu dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam job deskripsi karyawan (Bateman dan Organ, dalam Arif 2012). Dalam Budaya Organisasi yang kuat, karyawan merasa ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah ditugaskan dalam uraian pekerjaan. Karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab mereka apabila mereka merasa termotivasi dan merasa puas dalam melakukan pekerjaan.

Semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka memiliki kemungkinan besar akan menciptakan perilaku ekstra (OCB) yang akan berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan.

Universitas Muhammadiyah Jember berdiri dibawah naungan Dikti dengan nomor SK 016/KEP/I.3/D/2014 memiliki karyawan tetap sebanyak 113 orang, serta memiliki budaya organisasi berbeda dengan universitas-universitas yang ada di lingkungan Jember.Banyak hal membedakan secara positif tentang budaya organisasi, salah satunya shalat berjamaah pada saat waktu shalat tiba.Disamping itu, budaya yang mulai ditanamkan di Universitas Muhammadiyah Jember ini bahwa seluruh pimpinan-pimpinan Universitas hingga para ketua di Ormawa diwajibkan mengisi kultum setelah shalat Dzuhur berjamaah.

Budaya “Go Green” juga mulai ditanamkan di Universitas Muhammdiyah Jember, salah satunya dengan gerakan “Dilarang Merokok di area Kampus”. Hal ini tentunya akan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan uraian diatas, maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Intervening *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Intervening *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior (OCB).

TINJAUAN TEORI

Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi.Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Simamora (dalam Sutrisno 2009) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberia balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (dalam Sutrisno 2009) manajemen sumber daya manusia dapat dideinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Budaya Organisasi

Menurut Druicker (dalam Tika, 2006) budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaanya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas.

Kepuasan Kerja

Pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Organisational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Organ (1988, dalam William et al 2000) mendifinisikannya sebagai perilaku individu yang memiliki kebijaksanaan, secara tidak langsung atau eksplisit mengenal sistem reward formal dan secara keseluruhan meningkatkan efektifitas fungsi organisasi.Perilaku konstruktifnya seperti menolong rekan kerja di tempat kerja, memberikan bantuan pembelajaran kepada karyawan baru, secara suka rela berkinerja yang baik dalam pertimbangan suksesnya organisasi.

Menurut (Podsakoff, 2000) sementara ada empat faktor yang mendorong munculnya OCB dalam diri karyawan.Keempat faktor tersebut adalah karakteristik individual, karakteristik tugas/pekerjaan, karakteristik organisasional dan perilaku pemimpin.Karakteristik individu ini meliputi persepsi keadilan, kepuasan kerja,

komitmen organisasional dan persepsi dukungan pimpinan, karakteristik tugas meliputi kejelasan atau ambiguitas peran, sementara karakteristik organisasional meliputi struktur organisasi, dan model kepemimpinan.

Kinerja

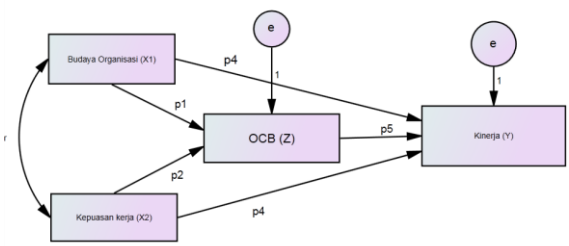
Pengertian kinerja telah dirumuskan oleh beberapa ahli manajemen seperti yang ditulis di dalm buku (Tika, 2006) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* antara lain sebagai berikut :

1. Stoner, 1978 dalam bukunya *Management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
2. Bernardin dan Russel 1993 (dalam bukunya Achmad S. Ruby) mendifinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang di peroleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
3. Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya* mendifinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hal di atas maka (Tika, 2006) mendifinisikan Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang diambil dalam penelitian ini dijelaskan oleh bagan berikut ini :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan definisi yang dilaksanakan atau sifat atau hal yang didefinisikan yang dapat diamati atau diobservasi. Dalam penelitian ini terdapat pula dua variabel yaitu :

a. Variabel Independen

Independen Variabel / variabel bebas (X), Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependent, baik pengaruhnya positif maupun pengaruhnya negative (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel indenpenden yaitu :

1. Budaya Organisasi yang disimbolkan dengan X1
2. Kepuasan Kerja yang disimbolkan dengan X2

b. Variabel Dependen

Dependen Variabel / variabel terikat (Y), Yaitu variabel yang menjadi pusat perhatian. Hakikat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel terikat yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini, terdapat satu variabel dependen, yakni Kinerja Karyawan yang disimbolkan dengan Y.

c. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang menghubungkan antara variabel dependen dengan variabel independen yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen.(Tuckman dalam Sugiono, 2007).Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Organization Citizenship Behaviour yang disimbolkan dengan Z.

Definisi Operasional Variabel
Variabel Independen
Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi yang digunakan mengacu pada Robbin (2002), yang disesuaikan dengan kondisi pada objek penelitian. Definisi operasional adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko:
2. Perhatian terhadap detail:
3. Orientasi terhadap hasil:
4. Orientasi terhadap individu:
5. Orientasi terhadap tim:
6. Agresivitas:
7. Stabilitas:

Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang digunakan mengacu pada indikator kepuasan kerja menurutWeiss et.al dalam (Paramarta dan Haruma, 2005).Minnesota Satisfaction Questionare (MSQ), yaitu terdiri dari 20 pertanyaan yaitu :

1. Ability Utilization (Penggunaan Kemampuan)
2. Achievement (Prestasi)
3. Recognition (Pengakuan)
4. Variety (Variasi Kerja)
5. Responsibility (Tanggung Jawab)
6. Advancement (Kemajuan)
7. Compensation (Kompensasi)
8. Supervision Human Ralation
9. Technical Supervision
10. Working Conditions (Kondisi Kerja)
11. Company Policies and Practice
12. Job Security (Keamanan Kerja)
13. Social Status
14. Authority
15. Creativity
16. Coworkers
17. Independence
18. Moral Value
19. Activity
20. Social Service

Variabel Intervening
***Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang digunakan mengacu pada Aldag dan Rescke dalam Setiawan (2012), yang disesuaikan dengan kondisi pada objek penelitian. Definisi operasional adalah sebagai berikut :

1) Altruism
2) Civic virtue
3) Conscientiousness
4) Courtesy
5) Sportsmanship

Variabel Dependen
Kinerja

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Bernadin dan Russel dalam Sitanggang, 2005) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas
2) Kuantitas
3) Ketepatan Waktu
4) Efektifitas
5) Kemandirian

Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah karyawan tetap universitas Muhammadiyah Jember sebanyak 113 Karyawan.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil yang diteliti).Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini digunakan sampel dengan cara probabilitas (probability sampling methods), yaitu pengambilan sampel acak sederhana (simple random sampling). Menurut Margono (2004) Simple Random Sampling adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling, dengan demikian setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpencil memperoleh peluang yang sama

untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian. Dalam hal ini informasi atau keterangan diperoleh langsung dari responden atau informan dengan cara tatap muka dan bercakap-cakap.

Kuisioner

Kuisioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden.Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap jawaban pertanyaan mempunyai makna dalam menguji hipotesis.

Teknik Pengukuran Data

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert.Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitianMenurut Sugiyono (2008). Kriteria untuk setiap item dalam daftar pernyataan adalah sebagai berikut :

Untuk keperluan penelitian analisis kuantitatif maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut :

a. Sangat tidak setuju (STS) = 1
b. Tidak setuju (TS) = 2
c. Netral (N) = 3
d. Setuju (S) = 4
e. Sangat setuju (SS) = 5

Khusus untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan Minesota kuesioner yang memiliki skala dengan 5 rentang nilai yaitu:

a. Sangat tidak memuaskan (STM) = 1
b. Tidak memuaskan (TM) = 2
c. Netral (N) = 3
d. Memuaskan (M) = 4
e. Sangat memuaskan (SM) = 5

Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa kuat suatu alat tes melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas data menguji seberapa baik satu atau perangkat instrument pengukuran yang diukur dengan tepat. Validitas ditentukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item. Criteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah jika r-hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r-tabel (nilai kritis)maka dapat dikatakan valid. Selain itu juga jika nilai sig <0,05 makna instrument dapat dikatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Apabila validitas telah diperoleh,maka peneliti harus mempertimbangkan pula reliabilitas pengukuran. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variable-variabel. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsissten dari waktu ke waktu (Ghozali,2006). Dalam penelitian ini berarti reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil mengukur relative konsisten apabila pengukuran dilakukan bebrapa kali. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung cronbach alpha masing-masing item dengan bantuan SPSS for windows. Suatu instrument dikatakan reliable jika mempunyai nilai alpha positif dan >0.6. Dimana semakin besar nilai alpha maka alat pengukur yang digunakan semakin handal (reliable).

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas (Ghozali,2006).

b) Uji Heterokedastisitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Normalitas

Adalah model regresi variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Cara mendeteksi yaitu dengan melihat penyebaran data padaa sumbu diagonal pada grafik. *Normal P-Plot Of Regression*. Dalam pengambilan keputusannya, jika data menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai (Ghozali, 2009).

Uji Path Analisys

Analisis jalur (path analysis) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel – variabel bebas mempengaruhi variable tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih variable perantara (Jonatan Sarwono, 2007:147).

Y = ß1X1+ ß2X2 + ß3Z1 + ε (persamaan 1)

Z = ß4X1+ ß5X2+ ε (persamaan 2)

dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kepuasan Kerja

Z =ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR(OCB)

ß = Koifisien Jalur

ε = Error

Analisis Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui proporsi atau persentase sumbangan untuk menjelaskan variabel bebas terhadap variasi (naik turunnya) variabel terikat (J. Supranto, 2001 : 112).

Uji Hipotesis

a) **Uji F**

Digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya faktor bebas (X) terhadap faktor terikat (Y) secara bersama-sama (Ghozali, 2009)

1. Ho : b1,b2,b3 = 0 artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas X1, X2, X3 terhadap variabel terikat Y
   Ha : b1,b2,b3≠ 0 artinya ada pengaruh simultan antara variabel bebas X1, X2, X3 terhadap variabel terikat Y
2. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikasnsi sebesar α = 5%.
   Jika probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai variabel yang signifikan terhadap variabel terikat.
   Jika probabilitas > 0,05 maka Ho diterima, berarti masing - masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai variabel yang signifikan terhadap variabel terikat

b). Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan criteria pengujian sebagai berikut:

a. Apabila t hitung > t table dan tingkat signifikansi < α (0,05)maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti

variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Apabila thitung < t table dan tingkat signifikansi > α (0,05) maka H0 diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti variable independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.5. Uji Validitas indikator Budaya Organisasi (X1)

Indikator X	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.603	0.2656	Valid
X1.2	0.363	0.2656	Valid
X1.3	0.478	0.2656	Valid
X1.4	0.426	0.2656	Valid
X1.5	0.535	0.2656	Valid
X1.6	0.620	0.2656	Valid
X1.7	0.505	0.2656	Valid

Sumber : Data diolah (Lampiran 1 – Output SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa korelasi antara indikator X1.1 dengan skor total adalah 0.603, antara indikator X1.2 dengan skor total adalah 0.363, antara indikator X1.3 dengan skor total adalah 0.478, antara indikator X1.4 dengan skor total adalah sebesar 0.426, antara indikator X1.5 dengan skor total adalah 0.535, antara indikator X1.6 dengan skor total adalah 0.620, antara indikator X1.7 adalah sebesar 0.505. Berdasarkan hasil uji di atas, diketahui bahwa koofisien korelasi semua indikator pernyataan X1 lebih besar dari skor total, dengan kata lain r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan variabel X1 (Budaya Organisasi) dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Uji Validitas indikator Kepuasan Kerja (X2)

Indikator X2	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.411	0.2656	Valid
X2.2	0.463	0.2656	Valid
X2.3	0.509	0.2656	Valid
X2.4	0.559	0.2656	Valid
X2.5	0.583	0.2656	Valid
X2.6	0.625	0.2656	Valid
X2.7	0.562	0.2656	Valid
X2.8	0.658	0.2656	Valid
X2.9	0.59	0.2656	Valid
X2.10	0.377	0.2656	Valid
X2.11	0.675	0.2656	Valid
X2.12	0.493	0.2656	Valid
X2.13	0.571	0.2656	Valid
X2.14	0.604	0.2656	Valid
X2.15	0.514	0.2656	Valid
X2.16	0.593	0.2656	Valid
X2.17	0.48	0.2656	Valid
X2.18	0.572	0.2656	Valid
X2.19	0.694	0.2656	Valid
X2.20	0.507	0.2656	Valid

Sumber : Data diolah (Lampiran 1 – Output SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas seluruh item indikator variabel kepuasan kerja berada di atas r tabel, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat masalah pada uji validitas pada indikator kepuasan kerja. Dengan kata lain seluruh indikator kepuasan kerja disimpulkan lolos uji validitas.

Tabel 4.7. Uji Validitas indikator *OCB* (Z)

Indikator Z	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Z1	0.432	0.2656	Valid
Z2	0.547	0.2656	Valid
Z3	0.703	0.2656	Valid
Z4	0.493	0.2656	Valid
Z5	0.491	0.2656	Valid

Sumber : Data diolah (Lampiran 1 – Output SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas indikator OCB berada di atas r tabel, sehingga dapat disimpulkan indikator OCB telah lolos uji validitas.

Tabel 4.8. Uji Validitas indikator Kinerja (Y)

Indikator Y	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0.732	0.2656	Valid
Y2	0.589	0.2656	Valid
Y3	0.700	0.2656	Valid
Y4	0.600	0.2656	Valid
Y5	0.562	0.2656	Valid

Sumber : Data diolah (Lampiran 1 – Output SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas indikator kinerja berada di atas r tabel, sehingga dapat disimpulkan seluruh item indikator OCB telah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.9. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha			Keterangan
X1	0.818	>	0.7	Reliabel
X2	0.915	>	0.7	Reliabel
Z	0.818	>	0.7	Reliabel
Y	0.876	>	0.7	Reliabel

Sumber : Data diolah (Lampiran 1 – Output AMOS)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memeiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7 dengan kata seluruh variabel dalam dalam penelitian ini telah lolos uji reliabilitas.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Hasil uji Multikolonieritas dapat dilihat tabel output SPSS di bawah ini :

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10. Uji Multikolonieritas

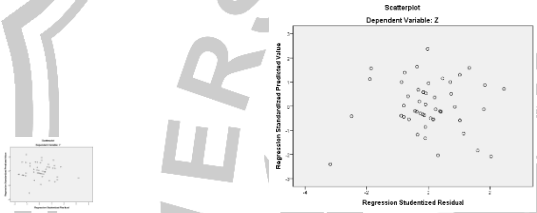
Correlations					
		Y	X1	X2	Z
Pearson Correlation	Y	1.000	.888	.886	.806
	X1	.888	1.000	.902	.841
	X2	.886	.902	1.000	.835
	Z	.906	.841	.835	1.000
Sig. (1-tailed)	Y		.000	.000	.000
	X1	.000		.000	.000
	X2	.000	.000		.000
	Z	.000	.000	.000	
N	Y	53	53	53	53
	X1	53	53	53	53
	X2	53	53	53	53
	Z	53	53	53	53

Sumber : Data diolah (Lampiran 1 – Output SPSS)

Berdasarkan output SPSS diatas, diketahui bahwa variabel X1 (Budaya Organisasi) memiliki koofisien korelasi paling besar yakni 0,888 atau 88,8%, nilai tersebut masih dibawah 95% sehingga dapat disimpulkan bawa data dalam penelitian ini tidak terjadi masalah dalam uji multikolonieritas.

a. Heteroskedastisitas

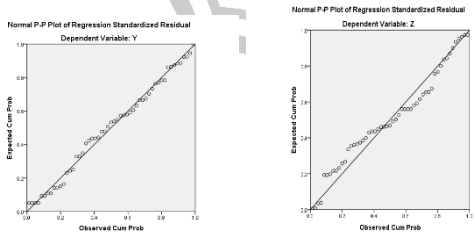
Gambar 1 *hasil uji heterokedastistas*



Dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

b. Normalitas

Gambar 2 *hasil uji normalitas*



Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil analisis Jalur *Path* (*Path Analisys*)

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (Path Analisys). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya jalur-jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11. Uji Hipotesis

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)							
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z	<---	X1	,508	,176	2,887	,004	Signifikan
Z	<---	X2	,423	,171	2,477	,013	Signifikan
Y	<---	X1	,300	,141	2,119	,034	Signifikan
Y	<---	X2	,313	,135	2,324	,020	Signifikan
Y	<---	Z	,541	,104	5,223	,000	Signifikan

Sumber : Data diolah (Lampiran 1 – Output AMOS)

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organization Citizenship Behaiour

Berdasarkan Tabel 4.11, didapatkan data bahwa tingkat signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap OCB sebesar 0,004. Karena ρ-value 0,004 lebih kecil dari α 0,05 maka H1 diterima dengan demikian terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap OCB.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour

Berdasarkan Tabel 4.11, didapatkan data bahwa tingkat signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 0,013. Karena ρ-value 0,013 lebih kecil dari α 0,05 maka H2 diterima dengan demikian terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap OCB.

c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.11, didapatkan data bahwa tingkat signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,034. Karena ρ-value 0,034 lebih kecil dari α 0,05 maka H3 diterima dengan demikian terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.11, didapatkan data bahwa tingkat signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,020. Karena ρ-value 0,020 lebih kecil dari α 0,05 maka H4 diterima dengan demikian terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

e. Pengaruh Organization Citizenship Behaiour terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.11, didapatkan data bahwa tingkat signifikansi pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,000. Karena ρ-value 0,000 lebih kecil dari α 0,05 maka H5 diterima dengan demikian terdapat pengaruh signifikan variabel OCB terhadap Kinerja Karyawan.

Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Nilai Koefisien Jalur menunjukkan besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Z serta bersarnya pengaruh variabel X1, X2 dan Z terhadap Y secara langsung. Adapun perhitungan pengaruh langsung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	X1	X2	Z
Z	,508	,423	,000
Y	,300	,313	,541

Dari hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi Y secara signifikan adalah variabel X1, X2 dan Z. Jika dilihat dari nilai besaran koofisien jalur pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwa variabel Z memiliki pengaruh langsung yang paling kuat terhadap Y.

Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh tidak Langsung

Nilai Koefisien Jalur tidak langsung menunjukkan besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y melalui Z. Adapun perhitungan pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ::

Tabel 4.13. Perhitungan Koefisien Pengaruh Tidak Langsung

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Z
Z	,000	,000	,000
Y	,229	,274	,000

Dari hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi Z secara signifikan adalah variabel X1 dan X2. Jika dilihat dari nilai besaran koofisien jalur pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh langsung yang paling kuat terhadap Z.

Perhitungan Koefisien Total Pengaruh

Nilai Koefisien Jalur total pengaruh menunjukkan besarnya total pengaruh variabel X1 dan X2 dan Z terhadap Y melalui. Adapun perhitungan total pengaruh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Z
Z	,423	,508	,000
Y	,542	,574	,541

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa total pengaruh budaya organisasi terhadap OCV sebesar 0,508, total pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 0,423, total pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,574. Total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,542. Sedangkan total pengaruh OCB terhadap kinerja adalah 0,541.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dalam penelitian ini, didapatkan hasil uji F menggunakan SPSS sebagai berikut :

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.936	3	2.645	20.221	.000
	Residual	3.663	28	0.131		
	Total	11.599	31			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.757	2	2.378	10.581	.000
	Residual	6.518	29	0.225		
	Total	11.275	31			

a. Dependent Variable: Z
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel uji F di atas, dapat diketahi bahwa secara bersama-sama variabel Budaya Organisari dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel OCB yang dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00.

b. Uji t

Uji t merupakan uji pengaruh yang dilakukan secara individu, yang menguji secara sendiri-sendiri pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Output SPSS menunjukkan hasil sebagai berikut :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.392	0.596		2.834	0.027	
	X1	0.31	0.211	0.3	2.772	0.042	Signifikan
	X2	0.418	0.213	0.399	2.958	0.040	Signifikan

a. Dependent Variable: Z

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0.37	0.496		0.746	0.046	
	X1	0.217	0.167	0.206	2.699	0.030	Signifikan
	X2	0.066	0.173	0.062	3.179	0.018	Signifikan
	Z	0.653	0.142	0.644	4.608	0.000	Signifikan

a. Dependent Variable:Y

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Budaya memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifkansi sebesar 0,03 yang lebih kecil dari 0,05. Variabel Kepuasan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Variabel OCB memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya.

a. Hipotesis pertama

Berdasarkan Tabel 4.11, didapatkan data bahwa tingkat signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap OCB sebesar 0,004. Karena ρ-value 0,004 lebih kecil dari α 0,05 maka H1 diterima dengan demikian terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap OCB.

b. Hipotesis kedua

Berdasarkan Tabel 4.11, didapatkan data bahwa tingkat signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 0,013. Karena ρ-value 0,013 lebih kecil dari α 0,05 maka H2 diterima dengan demikian terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap OCB.

c. Hipotesis ketiga

Berdasarkan Tabel 4.11, didapatkan data bahwa tingkat signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,034. Karena ρ-value 0,034 lebih kecil dari α 0,05 maka H3 diterima dengan demikian terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

d. Hipotesis keempat

Berdasarkan Tabel 4.11, didapatkan data bahwa tingkat signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,020. Karena ρ-value 0,020 lebih kecil dari α 0,05 maka H4 diterima dengan demikian terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

e. Hipotesis keempat

Berdasarkan Tabel 4.11, didapatkan data bahwa tingkat signifikansi pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,000. Karena ρ-value 0,000 lebih kecil dari α 0,05 maka H5 diterima dengan demikian terdapat pengaruh signifikan variabel OCB terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel

terikatnya. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650[a]	0.422	0.382	0.4741

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Berdsarkan tabel 4.17 di atas, dapat diketahui bahwa variabel dependen (Budaya dan Kepuasan) dalam penelitian ini memprediksi variabel OCB sebesar 42,2%

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827[a]	0.684	0.65	0.36169

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

Berdsarkan tabel 4.18 di atas, dapat diketahui bahwa variabel dependen (Budaya, Kepuasan dan OCB) dalam penelitian ini memprediksi variabel Kinerja sebesar 68,4%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

a. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap perilaku OCB. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan perilaku OCB.
b. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap OCB. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan perilaku OCB.
c. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
d. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan
e. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel OCB terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi perilaku OCB akan meningkatkan kinerja karywan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut ;

1. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki tingkat signifikansi yang paling besar dari variabel Budaya Organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel budaya organisasi masih perlu perhatian khusus agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Variabel exogen yaitu variabel X1 dan X2 harus diperbaiki pada indikator-indikator yang memiliki skor di bawah 4. Peningkatan dan perbaikan pada variabel tersebut akan berpengarung langsung maupun tidak langsung pada peningkatan variabel Z dan Y. Adapun indikator mendapat prioritas untuk ditingkatkan pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Indikator untuk Variabel X1 antara lain X1.2, X1.3, X1.4, X1.6 dan X1.7. Indikator yang memiliki nilai terendah untuk variabel X1 adalah X1.7.
2. Indikator untuk Variabel X2 antara lain X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.8, X2.9, X2.10, X2.11, X2.12, X2.13, X2.14, X2.15, X2.17, X2.18, dan X2.19. Indikator yang memiliki nilai terendah untuk variabel X2 adalah X2.10.
3. Indikator untuk Variabel Z antara lain Z2, Z3 dan Z4
4. Indikator untuk Variabel Y antara lain Y1, Y3 dan Y5

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dengan menambah variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan. seperti : variabel lingkungan kerja, karakteristik individu, dll.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Mohammad. 2004. ***Psikologi Industri Seri Umum; Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: Liberty.

Wirawan, 2007. ***Budaya dan Iklim Organisasi***. Jakarta : Salemba Empat

Arif, Amna dan Chohan Aisha. (2012). ***How job satisfaction is influence the Organizational Citizenship Behaviour (OCB)***: a study on employees working in banking sector of Pakistan. International Journal of Contemporary Research in Business Vol.4, No.8.

Biro Kepegawaian 2016. Universitas Muhammadiyah Jember

Sutrisno, Edi. 2009. ***Manajemen Sumber Saya Manusia***. Jakarta : Kencana Perdana Media Group

Sitanggang, C. 2005. ***Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai pada Skretariat Kota Madya Jakarta Barat.*** Jurnal Penelitian Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. ***Manajemen dan Evaluasi Kinerja.*** Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.

Tika. Pabundu 2006. ***Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan***. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Jusmaliani. 2011***. Pengelolaan Sumber Daya Insani***. Jakarta : Bumi kasara.

Rivai, Veithzal. 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan***. Jakarta. Raja Grafindo Persada

Rivai, Veithzal. 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik.*** Edisi Pertama. Jakarta. Raja Grafindo Persada

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*** Bandung: Remaja Resdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*** Bandung: Remaja Resdakarya.

Mangkuprawira. 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.*** Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia.

Paramarta, Vip dan Haruman, Tendi. 2005. ***Kepuasan Kerja: Teori, Pendekatan, dan Skala Pengukuranya.*** Jurnal bisnis, Manajemen dan Ekonomi, Volume 6 nomer 3.

Organ, D. W. 1988. ***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: The good soldier syndrome.*** Lexington, MA: Lexington Books.

Alotaibi, Adam G. 2001. ***Antecendent of ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: a Study of Public Personel in Kuwait***. Public Personel management

William, s., R.Pitre and M. Zainuba . 2000. ***Does Mood Influence ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR Intentions? An Experimental Manipulation of Afective State.*** Research and Practice in Human Resource Management 8(2) : 49-59

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). ***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORs***: ***A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of Management***, 26(3), 513-563.

Kasim, Azhar. 1993. ***Pengukuran Efektifitas Dalam Organisasi.*** Jakarta. LPFE Universitas Indonesia.

Mahsun, Mohamad, 2006. ***Pengukuran Kinerja Sektor Publik***, Penerbit BPFE. Yogyakarta.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
JEMBER