

ANALISIS MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN OCB TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUTRA MASA DEPAN NGANJUK

Tasya Rahmania Danty¹, Sigit Wisnu Setya Bhirawa²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
tasyarahma1111@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 12/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, compensation, and OCB on the performance of PT Putra Masa Depan Nganjuk employees. This research uses quantitative methods with causality research types. The population of this study were all employees of PT Putra Masa Depan Nganjuk. In this study using nonprobability sampling technique, researchers determined the sample using a saturated sample of 100 employees as respondents. Questionnaires distributed to employees as data collection. Data analysis used multiple linear regression with the SPSS 25 program. Based on the results of the study, it showed that work motivation, compensation, and OCB had a positive and significant simultaneous effect on the performance of PT Putra Masa Depan Nganjuk employees. In improving employee performance, by providing input for the company to maintain and increase work motivation, compensation, and OCB towards employees. And it is hoped that further researchers will continue research by expanding other variables such as commitment, leadership, and work discipline.

Keywords: Work Motivation, Compensation, OCB, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, kompensasi, dan OCB terhadap kinerja karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Populasi penelitian ini seluruh karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling*, peneliti menentukan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 100 karyawan sebagai responden. Kuesioner yang dibagikan kepada karyawan sebagai pengumpulan data. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan OCB berpengaruh positif dan signifikan secara simultan bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan masukan bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, kompensasi, dan OCB terhadap karyawan. Dan diharapkan peneliti selanjutnya melanjutkan penelitian dengan memperluas variabel lain seperti komitmen, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, OCB, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam perusahaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai kesuksesan. Sumber daya manusia merupakan ilmu dan cara pengaturan hubungan tenaga kerja yang telah digunakan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan di perusahaan tersebut memberikan kinerja yang baik.

PT Putra Masa Depan merupakan salah satu pabrik swasta di Indonesia yang bergerak di bidang Industri Rokok. Untuk mengantisipasi akan bertambahnya permintaan rokok maka industri rokok memerlukan strategi khusus untuk memenuhi permintaan pasar maka dari itu dalam mempertahankan kinerja karyawannya perusahaan mampu memberdayakan karyawan dengan baik sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang terbaik. Salah satu peningkatan kinerja karyawan mampu merasa diberikan penghargaan dan pelayanan terbaik adalah dengan adanya motivasi kerja, kompensasi dan OCB.

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja karyawan dapat timbul dari dalam diri individu dan dari luar individu. Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi *energy* yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan [1]. Maka dengan adanya indikator motivasi untuk mengukur motivasi kerja menurut Pandi dimensi dan indikator motivasi

kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator yaitu dimensi ketentraman dengan indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja selain itu untuk dimensi dorongan untuk bekerja sebaik mungkin dengan adanya indikator prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri [2]. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul & Rahardja (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Djarum Kudus, motivasi karyawan PT. Djarum Kudus masuk kategori yang tinggi, karyawan bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan fisiologis yang ditunjukkan dengan pernyataan bahwa karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari [3].

Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yaitu penghasilan berupa uang, barang langsung atau tidak yang diberikan perusahaan secara bentuk jasa pekerjaan karyawan [4]. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi, untuk mengetahui ketekunan karyawan dan mendorong untuk bekerja pada tingkat kualitas yang lebih tinggi di dalam perusahaan [5]. Setiap perusahaan atau instansi mempunyai indikator yang berbeda dalam kompensasi untuk karyawannya dalam penelitian ini indikator yang digunakan yaitu memuat upah atau gaji, insentif, dan tunjangan [6]. Berdasarkan hasil penelitian Ritonga et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT Sinar Bintang Mandiri Medan. Hal ini berarti kompensasi PT Sinar Bintang Mandiri Medan mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, dimana karyawan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, bila karyawan merasa telah mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang dikontribusikan pada tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya [7].

Selain motivasi kerja dan kompensasi yang harus diperhatikan perusahaan, manapun tentu saja mengharapkan setiap karyawannya memberikan kinerja lebih (*extra job-role*) atau yang disebut OCB. Sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*) dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan peronal [8]. Adapun indikator OCB dalam penelitian ini menyatakan ada lima indikator terkait OCB yaitu *altruisme*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Rosidi et al., (2018) menyatakan bahwa Variabel OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*) pada PT Laziza Chicken & Pizza berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*) yang tinggi belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Said et al., (2021) yang mengatakan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [9].

Dalam mempertahankan kinerja karyawannya perusahaan mampu memberdayakan karyawan dengan baik sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang terbaik. Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara terdapat beberapa fenomena yang terjadi saat ini di pabrik rokok PT. Putra Masa Depan Nganjuk yaitu banyaknya karyawan yang masih belum maksimal dalam bekerja. Berdasarkan pra wawancara dengan Bapak Hadi Waluyo selaku Direktur Operasional pabrik rokok PT. Putra Masa Depan Nganjuk. menjelaskan bahwa perusahaan masih mengalami kelemahan dalam memotivasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang cenderung masih santai dalam mengerjakan tugasnya karena kurangnya motivasi pada diri karyawan. Untuk itu, perusahaan perlu memberikan sebuah kompensasi yang sesuai pada kinerja karyawan. PT. Putra Masa Depan Nganjuk telah terindikasi terjadi masalah didalam pembagian kompensasi, yang mana, terdapat karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi dan terlambat, sesuai dengan kesepakatan. Selain itu keadaan OCB di PT. Putra Masa Depan Nganjuk masih cukup rendah, masih ada karyawan yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena karyawan tersebut tidak paham dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan OCB terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dan tanggap merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Putra Masa Depan Nganjuk dan adanya perbedaan di hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " Analisis Motivasi Kerja, Kompensasi dan OCB terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Masa Depan Nganjuk".

METODE

Pendekatan ini menggunakan metode kuantitatif, dengan jenis penelitian asosiatif/kausalitas guna mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan OCB terhadap kinerja karyawan PT Putra Masa

Depan Nganjuk. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk pada bulan Maret-Juni 2023. Dengan populasi seluruh karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk yaitu berjumlah 100 karyawan. Karena seluruh karyawan digunakan sebagai sampel jadi menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner, dengan menggunakan *skala likert* untuk mengukur jawaban responden. Instrumen akan diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengumpulan data memakai 2 teknik, yaitu data primer dan data skunder, penggunaan sumber data berupa data primer yang berkaitan dengan informasi PT Putra Masa Depan Nganjuk dan data sekunder dari berbagai sumber dokumen berupa jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian yang dilakukan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, kemudian analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi (*adjusted R²*). Setelah hasil data diperoleh maka melalui program SPSS hasil data tersebut akan ditarik kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, kompensasi, dan OCB memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,196. Dengan demikian, semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, kompensasi, dan OCB dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan layak sebagai instrumen untuk pengumpulan data.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau handal dari waktu ke waktu. Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seluruh reliabel penelitian yang terdiri dari motivasi kerja, kompensasi, OCB, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan kuesioner yang digunakan pada penelitian ini sudah reliable atau dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Pembuktian untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* (K-S). Pada *Kolmogorov-smirnov* (K-S) test data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov* (K-S) test sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39030633
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.046
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

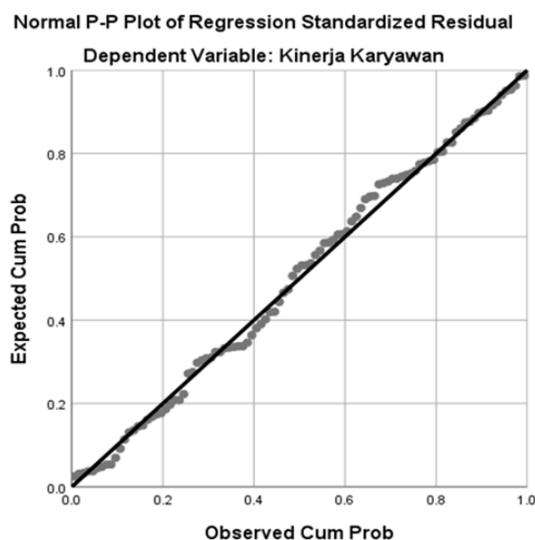
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 hasil normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,200, hasil ini lebih besar dari taraf signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan data yang diambil berdistribusi normal.

Sedangkan normal probability plot, data dikatakan normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berikut hasil uji normalitas menggunakan normal probability plot.



Sumber: data primer yang diolah 2023

Gambar 1. Hasil Uji Normal Probability Plots

Berdasarkan gambar 1 dapat dikatakan sudah berdistribusi normal dan sebaran data pada grafik normal probability plot menyebar mengikuti garis diagonal maka data sudah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukannya adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independent tidak terjadi korelasi. Berdasarkan hasil pengujian uji multikolinieritas didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	.973	1.028
Kompensasi	.495	2.022
OCB	.504	1.983

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

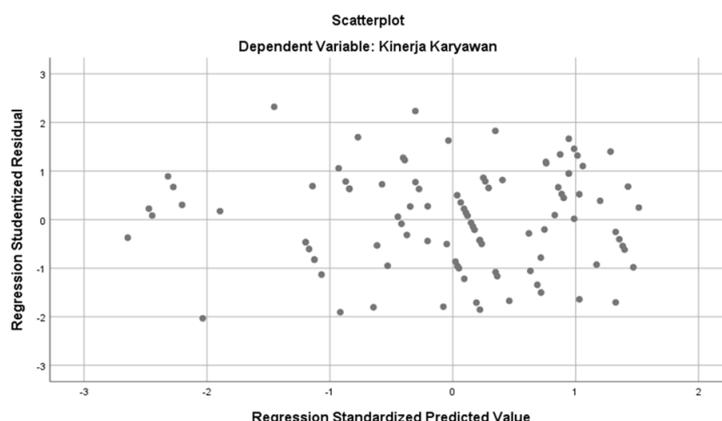
Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian multikolinearitas diketahui bahwa nilai output VIF motivasi kerja 1.028, output VIF kompensasi 2.022, dan output VIF OCB 1.983. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai VIF kurang dari 10,0 maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu kepengamatan yang lain. Metode yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya

heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* dan uji *glejser*. Hasil dari grafik *scatterplot* pengujian heteroskedastisitas sebagai berikut:



Sumber: data primer yang diolah, 2023
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi.

Uji *glejser* dapat dilihat dengan dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel-variabel independen, dengan kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Jika significant value untuk setiap independent variabel < 0,05, lalu timbul masalah heteroskedastisitas;
2. Namun, apabila significant value untuk setiap independent variabel > 0,05, lalu tidak timbul masalah heteroskedastisitas.

Hasil uji *glejser* heteroskedastisitas untuk motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), OCB (X3), dan kinerja karyawan (Y) disajikan sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Glejser Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.801	.847		2.127	.036
	Motivasi	-.031	.024	-.133	-1.298	.198
	Kompensasi	.002	.034	.009	.060	.953
	OCB	.006	.014	.066	.462	.645

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji *glejser* pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,198, kompensasi nilai signifikansi sebesar 0,953 dan OCB nilai signifikansi sebesar 0,645. Maka nilai signifikansi motivasi kerja, kompensasi, dan OCB lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antar variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan OCB (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	Sig.
		B	Error Std.	Beta	
1	(Constant)	-1.645	1.536		-1.071 .287
	Motivasi	.101	.043	.047	2.353 .021
	Kompensasi	.298	.062	.136	4.820 .000
	OCB	.796	.025	.876	31.353 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji regresi berganda yang dilakukan ditunjukkan pada tabel 4 di atas. Rumusnya adalah:

$$Y = -1.645 + 0,101 + 0,298 + 0,796 + e$$

Nilai a = -1.645, nilai tersebut menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan OCB (X3) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan adalah -1.645. (X1) nilai koefisien regresi (X1) sebesar 0,101 dengan tanda menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja. (X2) nilai koefisien regresi (X2) sebesar 0,298 dengan tanda menyatakan bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), artinya semakin baik kompensasi maka semakin tinggi kinerja. (X3) nilai koefisien (X3) sebesar 0,796 dengan tanda menyatakan bahwa variabel OCB (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), artinya semakin baik OCB maka semakin tinggi kinerja. Pengaruh dominan dari hasil uji regresi linier berganda adalah semua variabel motivasi kerja, kompensasi, dan OCB masing-masing memiliki koefisien nilai yang positif. Dan yang paling dominan diantara tiga variabel adalah OCB karena selain memiliki nilai positif juga mempunyai hasil uji yang tinggi yaitu 0,796.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Untuk mengetahui besar persentase variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi bebas, maka di dicari nilai R square. Berikut hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.962	.961	1.41186

a. Predictors: (Constant), OCB, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai R-Square 0,961 menunjukkan besarnya variable motivasi kerja, kompensasi, dan OCB dalam menjelaskan variable Kinerja karyawan adalah sebesar 96,1%. Berarti masih ada variabel lain sebesar 3,9% yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pengujian Hipotesis Uji t Parsial

Pengujian ini digunakan untuk membuktikan variabel independent secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependennya.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	-1.071	.287
Motivasi	2.353	.021
Kompensasi	4.820	.000
OCB	31.353	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan uji-t menunjukkan signifikansi motivasi kerja $0,021 < 0,05$ dengan demikian variabel motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Signifikansi variabel kompensasi $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil signifikansi variabel OCB $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel OCB (X3) secara parsial berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F Simultan

Uji simultan dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara Bersama terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA		
Model	F	Sig.
1 Regression	814.938	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), OCB, Motivasi, Kompensasi
 Sumber: data primer yang diolah, 2023

Hasil uji F dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga memiliki hasil bahwa motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan OCB (X3) berpengaruh secara simultan bersama-sama memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja, kompensasi, dan OCB terhadap kinerja karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk. Hasil analisis diperoleh antara variabel motivasi kerja, kompensasi, dan OCB terhadap kinerja karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk adalah sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk. Dengan adanya motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Apabila dihubungkan dengan jawaban responden, banyak responden yang menjawab setuju atas pernyataan mengenai motivasi kerja pada karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk. Motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan

dan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Dalam suatu perusahaan penting adanya motivasi untuk mendorong tugas dan kewajiban yang telah diberikan [10]

Hal tersebut didukung dengan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul & Rahardja (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [3].

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk. Dengan adanya pemberian kompensasi terhadap kinerjanya, dimana karyawan akan bertanggungjawab atas pekerjaannya, bila karyawan merasa telah mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang dikontribusikan pada tugas dan tanggungjawab yang telah di berikan kepadanya. Apabila dihubungkan dengan jawaban responden, banyak responden yang menjawab setuju atas pernyataan mengenai kompensasi pada karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk. tujuan dengan adanya kompensasi yaitu untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi, mendapatkan karyawan yang berkualitas, dan memicu perubahan sikap semakin baik [11].

Hal ini sesuai atau didukung berdasarkan hasil penelitian Ritonga et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [7].

Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa OCB secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk. Perusahaan manapun tentu saja mengharapkan setiap karyawannya memberikan kinerja lebih atau yang disebut OCB yang bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh deskripsi jabatan. Apabila dihubungkan dengan jawaban responden, banyak responden yang menjawab setuju atas pernyataan mengenai OCB pada karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi OCB yang terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, dan moral karyawan. Untuk faktor eksternal terdiri dari gaya kepemimpinan, kepercayaan, budaya organisasi [12]

Hal ini sesuai atau didukung dengan jurnal penelitian Said et al., (2021) yang mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [9].

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan OCB terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, kompensasi, dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk. Sehingga motivasi kerja yang dapat menjadi pendorong dalam tugas dan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan, selain itu kompensasi menjadi tujuan utama karyawan bekerja untuk memperoleh gaji, dan OCB memiliki kontribusi maksimal yang dapat meningkatkan perilaku pro sosial seorang karyawan. Dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan faktor motivasi kerja, kompensasi, dan OCB seringkali menjadi kendala bagi setiap perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu adanya pembaruan mengenai motivasi kerja, kompensasi, dan OCB.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Ella Anastasya (2021) dapat dinyatakan bahwa kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, dan OCB secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [13].

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan OCB terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk. OCB secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk. Motivasi kerja, kompensasi dan OCB secara simultan bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk.

Berdasarkan penelitian ini, peneliti bisa memberikan manfaat dan informasi yang penting bagi perusahaan, mengenai motivasi kerja, kompensasi, dan OCB didalam kinerja karyawan serta menjadi referensi perusahaan didalam pengambilan keputusan. Bagi peneliti selanjutnya hasil dari penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi dan diharapkan dapat mengembangkan penelitian yang telah dilakukan dengan memperbanyak variabel dengan memasukkan variabel lain selain variabel yang sudah dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Rini Astuti, Suhendri. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *J Manaj Bisnis Eka Prasetya Penelit Ilmu Manaj* 2020;5:1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>.
- [2] Pandi Afandi. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Reseachr* 2016:1.
- [3] Nurul CR, Rahardja E. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Djarum Kudus) 2019;8:128–37.
- [4] Janah SF, Bhirawa SWS. Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. GTT Kediri. *Simp Manaj Dan Bisnis I* 2022:663–70.
- [5] Damayanti RN, Muslih B. Analisis Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Adisurya Kediri 2022:728–34.
- [6] Muaja A, Tewal B, Lumintang GG, Muaja A, Tewal B, Manajemen J, et al. Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Mutasi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Bank Sulut Go Cabang Utama Manado the Influence of Leadership Style , Job Transfer , and Compensation on Employee Performance At Pt . Bank Sulut Go Manado Main Branc 2022;10:327–39.
- [7] Ritonga S, Simatupang E, Pasaribu TK. Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan (Studi Kasus). *J Manaj Dan Bisnis* 2022;22 No 1:103–16.
- [8] Rosidi E, MMadjid I, Dewi N. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Terhadap Kinerja Karyawan PT Laziza Chicken & Pizza. *ECOPRENEUR* 2018;1:1–7. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.51804/econ12.v1i1.190>.
- [9] Said M, Ahmad Yusuf A, Awaluddin R. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan. *MASTER J Manaj Strateg Kewirausahaan* 2021;1:185–92. <https://doi.org/10.37366/master.v1i2.229>.
- [10] Hasibuan MS. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2013.
- [11] Rheny S. Kompensasi :Pengertian, Tujuan, 3 Jenis dan Kriterianya. *EKRUT Media* 2022. <https://www.ekrut.com/media/kompensasi-adalah>.
- [12] Titisari P. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Bogor: Mitra Wacana Media; 2014.
- [13] Ella Anastasya SA. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron. *Postgrad Manag J* 2021;2:7058741.