



Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi Financial dan Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Sebagai Variabel Intervening dan Dampaknya terhadap Kinerja di PT. Central Mega Kencana

Bella Puspita Audina

Universitas Pertiwi

bella.puspita@pertiwi.ac.id

R Dimas Praditya

Universitas Nasional

radendimas21@gmail.com

Suryono Efendi

Universitas Nasional

suryono.efendi@yahoo.com

Alamat: Jl. Insinyur H. Juanda No.133, Bekasi Jaya, Kec. Bekasi Tim., Kota Bks,
Jawa Barat 17112;Telepon: (021) 8802649

Korespondensi penulis: bella.puspita@pertiwi.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze how much the influence of Intrinsic Motivation, Financial Compensation and Organizational Climate on OCB and its impact on employee performance at PT. Central Mega Kencana. This study uses a survey method by distributing questionnaires to employees at PT. Central Mega Kencana as the respondent. Quantitative research methods with Structural Equation Modeling (SEM) analysis techniques with the application of AMOS version 22. The samples in this study were 145 respondents. The results showed that Intrinsic Motivation, Financial Compensation and Organizational Climate directly had a positive effect on employee performance. and OCB has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Central Mega Kencana.)*

Keyword : *Intrinsic motivation, financial compensation climate organization, OCB, Performances employees.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi Finansial dan Iklim Organisasi terhadap OCB dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Central Mega Kencana. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT. Central Mega Kencana sebagai respondennya. Metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan aplikasi AMOS versi 22. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 145 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik, Kompensasi Finansial dan Iklim Organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Central Mega Kencana.

Kata kunci: Motivasi Instrisik, Kompensasi, Financial, Iklim Organisasi, OCB dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam usaha untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Saat ini organisasi harus menghadapi berbagai tantangan seperti bagaimana organisasi menanggapi perubahan dari eksternal dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan lingkungan internal organisasi tersebut. Dengan adanya berbagai tantangan yang dihadapi karyawan diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi. Aspek SDM juga sangat mempengaruhi dalam proses implementasi yang dilakukan oleh para manager dalam menjalankan roda organisasi.

Implementasi bicara mengenai seorang manager dapat memastikan dan menjalankan strategy atau program yang direncanakan dapat berjalan dengan baik oleh seluruh pihak yang berada dalam lingkungan organisasi serta proses pemberian motivasi sehingga para pelaku organisasi dapat menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi pada tahap inilah dapat muncul SDM yang sebenarnya memiliki kemampuan yang baik, namun dikarenakan terkadang motivasinya rendah dalam menjalankan tugas menyebabkan tugas tidak berjalan dengan semestinya.

Kemampuan karyawan untuk bergabung dalam suatu perusahaan tergantung pada tujuan yang ingin diraih dari organisasi tersebut. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan makin tinggi jika organisasi dapat memberikan hal yang menjadi keinginan karyawan. Kontribusi karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan. Borman dan Motowidlo (dalam Novliadi, 2006) mengatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, adanya perilaku ini membuat interaksi sosial pada para anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. George (dalam Kelana, 2009) menyatakan pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah organisasi karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja.

Berdasarkan data yang didapatkan dari hasil interview di beberapa divisi, 5 orang Manager dari 7 orang mengatakan kinerja karyawan yang dilakukan di setiap tahunnya bahwa hasil kinerja karyawan terlihat kurang stabil, biasanya ini terjadi di pertengahan tahun atau menjelang akhir tahun. Hal ini disebabkan banyak factor bisa jadi motivasi karyawan yang bisa saja turun karenanya hal tersebut bersifat fluktuatif. Hal lain pun bisa terjadi ketika karyawan merasa turun dalam kinerjanya adalah mengenai budaya organisasi yang bisa jadi tidak bisa sejalan dengan gaya kerjanya hal tersebut bisa jadi factor penyebab kurangnya productivitas dalam menghasilkan sesuatu, hal lain pun bisa menjadi factor penyebab nya adalah pemberian kompensasi yang dimana load kerja yang tinggi akan tetapi pemberian kompensasi tidak sesuai dengan hal yang sudah dilakukan. Kompensasi sangat mempengaruhi terhadap dikinerjanya. Biasanya hal ini di dasari dengan work load (beban kerja) yang tinggi dan diberikan kompensasi yang kurang sesuai. Kemudian disamping itu juga dari segi karier kurang terbuka lebar masih terlihat sangat objective dalam melihat, beberapa orang yang interview secara tidak langsung mengatakan bahwa masih melihat ras untuk kesempatan karir sehingga hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja karyawan dan malah menurunkan produktifitas dalam bekerjanya. Kemudian factor demotivasi juga terlihat ketika ada orang baru akan mendapatkan benefit yang tinggi di bandingkan orang yang lama dan hal ini berakibat sikap iri, sehingga lingkungan sekitar menjadi tidak kondusif yang akhirnya mengganggu kinerjanya karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian teori yang sudah dijelaskan diatas maka penulis maka penulis mengambil permasalahan yang ingin di teliti mengenai *“Analisis Perilaku Karyawan Dilihat dari Motivasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Kinerja di PT. Central Mega Kencana.”*.

KAJIAN TEORITIS

Managemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007:15). Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Motivasi

Motivasi dalam bahasa inggris disebut motivation yang berasal dari bahasa Latin movere yang berarti “menggerakkan” (Steers & Porter, 1975, dalam Wijono, 2010). Motif adalah daya penggerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dari seseorang yang menyebabkan untuk berbuat sesuatu. Motivasi sebagai sesuatu hal yang menggerakkan, memelihara, mengatur, dan menghentikan perilaku. Hal senada pula di dikemukakan Hasibuan (2009) bahwa motivasi berawal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

.Kompensasi Finansial

Menurut Rivai & Ella Jauvani (2011: 741) kompensasi finansial adalah kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung yaitu pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji atau komisi dan kompensasi tidak langsung yaitu semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, asuransi dan sebagainya. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, baik berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atau balas jasa atas tenaga dan jasa yang diberikan karyawan kepada organisasi. Hasibuan (2012) dan Rivai dalam Lut et al., (2014) sepakat bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas jasa serta kontribusi yang diberikan karyawan. Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Marwansyah, 2012: 269).

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut: Upah dan gaji, Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

Insentif, Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

Tunjangan, Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

Fasilitas, Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

Pengertian Iklim Organisasi

Ada ungkapan yang menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Pernyataan tersebut dijelaskan oleh Tagiuri & Litwin (dalam Wirawan, 2007:121) bahwa iklim organisasi adalah “...a relatively enduring quality of internal environment of an organization that (a) is experienced by its members, (b) influences their behavior, and can be described in term of the values of a particular set of characteristics (or attributes) of the organization”. Dengan kata lain, iklim organisasi merupakan perasaan dan pengalaman terhadap lingkungannya. Carolyn S. Anderson (dalam Wirawan, 2007) mendefinisikan iklim organisasi sebagai rasa sekolah, seperti dipersepsikan oleh mereka yang bekerja atau mengikuti kelas di sekolah. Iklim organisasi sekolah merupakan apa “yang kita rasakan” dan kehidupan interaktif di sekolah. Selanjutnya, Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007) mendefinisikan iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Lebih lanjut Wirawan (2007) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi.

- Komitmen (commitment)

Pengertian *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ (1988), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* didefinisikan sebagai perilaku individu yang bersifat bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan dapat meningkatkan fungsi efektif dari organisasi. OCB biasa digunakan sebagai variabel untuk mengetahui motivasi intrinsik seseorang (Amin et al, 2009). Menurut Aldag dan Resckhe (1997), OCB merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran ditempat kerja. OCB melibatkan beberapa perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja.

Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. OCB juga berarti bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000). Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi.

Dimensi Organization Citizenship Behavior (OCB)

Organ (1988) mengemukakan lima dimensi utama dari OCB yaitu:

Team Work, yaitu perhatian tanpa pamrih untuk kesejahteraan orang lain, membantu orang lain yang sedang berhalangan, atau membantu orang lain yang memiliki beban kerja yang sangat berat.

Disiplin, yaitu perilaku menjaga hubungan baik dengan pekerja lainnya supaya terhindar dari masalah interpersonal.

Persistence, yaitu sikap tanggung jawab terhadap organisasi, seperti menghadiri pertemuan yang tidak wajib tetapi dianggap penting dan mengikuti perubahan dalam organisasi.

Integrity, yaitu sikap tidak mengambil waktu istirahat ekstra. Mematuhi aturan dan peraturan perusahaan bahkan ketika tidak ada yang melihat.

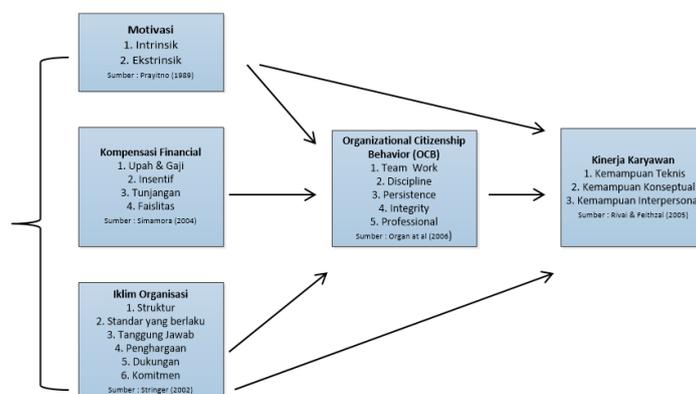
Profesional, yaitu sikap tidak banyak mengeluh tentang hal-hal sepele. Selalu berfokus pada sisi positif dari sebuah masalah daripada sisi negatifnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berarti seberapa baik kemampuan yang dilakukan karyawan, dibandingkan dengan tugas-tugas yang telah ditugaskan, dan kemudian dievaluasi. Kinerja karyawan tergantung pada sikap pemimpin dan ditingkatkan ketika pemimpin bebas untuk menangani isu-isu khusus yang timbul dari para pekerja (Schmid, 2006: dalam Javeria Ashfaq Qureshi, Khansa Hayat, Mehwish Ali, & Nosheen Sarwat 2011).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Casual Comperative Research yaitu desain riset yang bertujuan untuk mengetahui pola hubungan kausal antara variabel variabel motivasi, variable kompensasi financial, variabel iklim organisasi, variabel OCB dan variabel kinerja. Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau blue print penelitian. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah organization citizenship behaviour (ocb) dan kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana yang dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, kompensasi finansial dan iklim organisasi.



Kerangka Teori Penelitian

Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah hanya para karyawan PT Central Mega Kencana berdasarkan usia, jenis kelamin, lamanya bekerja dan pangkat/golongan serta jabatan. Teknik sampling sangatlah diperlukan dalam sebuah penelitian karena hal ini digunakan untuk menentukan siapa saja anggota dari populasi yang hendak dijadikan sampel. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011). Penetapan teknik sampling ini mengacu kepada pendapat Hair (1995) menyatakan bahwa ukuran sampel yang sesuai untuk SEM adalah antara 100-200 sampel. Dengan mengacu pada pendapat Hair tersebut, maka jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 145.

Metoda analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, kompensasi financial, iklim organisasi, dan OCB sebagai variable intervening terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana, pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisa SEM (Structural Equation Model) dengan program AMOS 22. disertai atau didukung dengan pengumpulan data wawancara terstruktur melalui instrumen pengumpulan data kuisisioner.

<i>Goodness Of Index Fit</i>	<i>Cut Off Value</i>
X ² - Chi-Square	Diharapkan kecil
Significance	≥0,5
Probability	
RMSEA	≤0,8
GFI	≥0,90
AGFI	≥0,90
CMIN/DF	≤2,00
TLI	≥0,95
CFI	≥0,95

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pembahasan dari hasil penelitian ini dimulai dari analisa deskriptif karakteristik responden dan analisa deskriptif jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran jawaban responden mengenai variabel-variabel yang diteliti. Alat analisis secara statistika pada penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan dua tahap yaitu the measurement model analysis (analisis model pengukuran) dan the structural equation model analysis (analisis model persamaan struktural). Sebelum dilakukan analisis terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi-asumsi sebagai persyaratan digunakannya SEM yaitu : analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, normalitas dan outliers, untuk mempermudah dan menjamin akurasi hasil perhitungan akan digunakan dengan dibantu software AMOS 22.

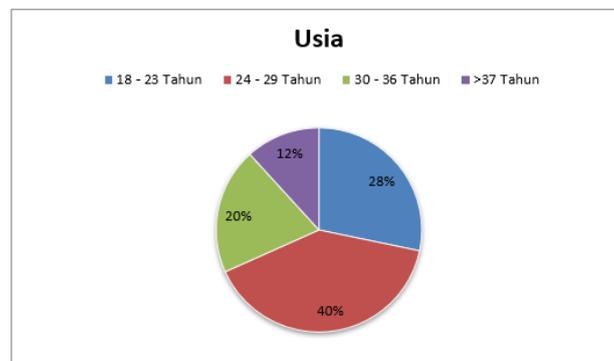
Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik	Kategori	Hasil Pengamatan	
		F	%
Usia	18 - 23 Tahun	41	28%
	24 - 29 Tahun	58	40%
	30 - 36 Tahun	29	20%
	>37 Tahun	17	12%
Total Jumlah Responden		145	100%

Sumber : Output SPSS, 2020

Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.1 Diagram Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Karakteristik	Kategori	Hasil Pengamatan	
		F	%
DIVISI	Production DJ	34	23%
	PPIC	20	14%
	Manufacturing	8	5%
	HCM	20	14%
	Procurement	8	5%
	IT IA QMS	15	10%
	Coorporate Finance	40	28%
Total Jumlah Responden		145	100%

Sumber : Output SPSS, 2020

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Karakteristik	Kategori	Hasil Pengamatan	
		F	%
Jenis kelamin	Laki-laki	86	59%
	perempuan	59	41%
Total Jumlah Responden		145	100%

Sumber : Output SPSS, 2020

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis dinyatakan diterima jika nilai C.R diatas 1,96 dan nila probabilitas (P) < 0,05. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.31

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			E	C		L	
			stimate	.E.	.R.	abel	
Organi zation_Citizens hip_Behaviour	---	Motiv asi_Intrinsik	357	.160	.230	2 026 ar_19	p
Organi zation_Citizens hip_Behaviour	---	Komp ensasi_Finansia 1	374	.183	.047	2 041 ar_20	p
Organi zation_Citizens hip_Behaviour	---	Iklim_ Organisasi	978	.158	.179	6 ** ar_21	p
Kinerj a_Karyawan	---	Motiv asi_Intrinsik	562	.226	.487	2 013 ar_22	p
Kinerj a_Karyawan	---	Komp ensasi_Finansia 1	359	.165	.179	2 029 ar_23	p
Kinerj a_Karyawan	---	Iklim_ Organisasi	547	.195	.801	2 005 ar_24	p
Kinerj a_Karyawan	---	Organi zation_Citizens hip_Behaviour	.385	1 397	.486	3 ** ar_26	p
MI1	---	Motiv asi_Intrinsik	.000	1			
MI2	---	Motiv asi_Intrinsik	996	.029	4.289	3 ** ar_1	p
MI3	---	Motiv asi_Intrinsik	.158	1 033	4.770	3 ** ar_2	p
MI4	---	Motiv asi_Intrinsik	.006	1 035	8.896	2 ** ar_3	p
MI5	---	Motiv asi_Intrinsik	995	.029	3.747	3 ** ar_4	p

			Estimate	E	.E.	.R.	C	Label	L	
KF1	---	Komp ensasi_Finansia 1	.000	1						
KF2	---	Komp ensasi_Finansia 1	755	.	018	2.945	4	**	ar_5	p
KF3	---	Komp ensasi_Finansia 1	.001	1	016	1.703	6	**	ar_6	p
KF4	---	Komp ensasi_Finansia 1	750	.	019	0.393	4	**	ar_7	p

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2020

Berdasarkan tabel 4.31 diperoleh keterangan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 1

H1 : Motivasi intrinsik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization citizenship behaviour karyawan di PT Central Mega Kencana.

Pengujian menunjukkan hasil signifikan dengan nilai C.R > 1,96 dan signifikansi sebesar 0.026 artinya probabilitas < 0,05 dengan demikian hipotesa 1 dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 2

H2 : Kompensasi finansial secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization citizenship behaviour karyawan di PT Central Mega Kencana.

Pengujian menunjukkan hasil positif dengan nilai C.R > 1,96 dan signifikansi sebesar 0,041 artinya probabilitas < 0,05 dengan demikian hipotesa 2 dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 3

H3 : Iklim organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization citizenship behaviour karyawan di PT Central Mega Kencana.

Pengujian menunjukkan hasil positif dengan nilai C.R > 1,96 dan signifikansi sebesar *** artinya probabilitas < 0,05 dengan demikian hipotesa 3 dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 4

H4 : Motivasi intrinsik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana.

Pengujian menunjukkan hasil positif dengan nilai C.R > 1,96 dan signifikansi sebesar 0,013 artinya probabilitas < 0,05 dengan demikian hipotesa 4 dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 5

H5 : Kompensasi finansial secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana.

Pengujian menunjukkan hasil positif dengan nilai C.R > 1,96 dan signifikansi sebesar 0,029 artinya probabilitas < 0,05 dengan demikian hipotesa 5 dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 6

H6 : Iklim organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization citizenship behaviour karyawan di PT Central Mega Kencana.

Pengujian menunjukkan hasil positif dengan nilai C.R > 1,96 dan signifikansi sebesar 0,005 artinya probabilitas < 0,05 dengan demikian hipotesa 6 dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 7

H7 : motivasi intrinsik melalui organization citizenship behaviour berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana.

Pengujian menunjukkan hasil signifikan dengan nilai t hitung sebesar 3,84 (lebih besar dari 1,96) dengan demikian hipotesa 7 dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 8

H8 : kompensasi finansial melalui organization citizenship behaviour berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana.

Pengujian menunjukkan hasil signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,50 (lebih besar dari 1,96) dengan demikian hipotesa 8 dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 9

H9 : iklim organisasi melalui organization citizenship behaviour berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana.

Pengujian menunjukkan hasil signifikan dengan nilai t hitung sebesar 5,46 (lebih besar dari 1,96) dengan demikian hipotesa 9 dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 10

H10 : Organization citizenship behaviour secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana.

Pengujian menunjukkan hasil positif dengan nilai C.R > 1,96 dan signifikansi sebesar *** artinya probabilitas < 0,05 dengan demikian hipotesa 10 dapat diterima.

Untuk Pengujian Hipotesis 7, 8, dan 9, diuji menggunakan uji mediasi (Uji Sobel). Uji sobel berfungsi untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Selain itu, uji sobel digunakan untuk menguji kemampuan variabel intervening dalam menjadi mediator dalam model kerangka penelitian. Penghitungan uji sobel menggunakan rumus sebagai berikut :

$$sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Keterangan :

sab	=	besarnya pengaruh langsung dari standar error
a	=	jalur variabel independen dengan variabel intervening
b	=	jalur variabel intervening dengan variabel dependen
sa	=	standar error koefisien a
sb	=	standar error koefisien b

Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung diperlukan untuk menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh mediasi. Dengan menggunakan rumus di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.32

Uji Sobel

alur	Hubungan	Koefisien Jalur		Pengaruh tidak langsung a.b	Standar Error			t hitung	tabel	Kesimpulan
					Langsung		Tidak Langsung			
					a	b	Sab			
I-OCB-KK	I CB	.362			.160		0.02149	3,84	3,97	Signifikan
	C B K		.228	0,08254		.397				
F-OCB-KK	o CB	.253			.183		0,02300	2,50	2,97	Signifikan
	C B K		.228	0,05768		.397				
O-OCB-KK	o CB	.901			.158		0,03757	5,46	5,97	Tidak Signifikan
	C B K		.228	0,20543		.397				

Sumber : Data diolah dari Hasil perhitungan Amos 2020

Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berikut ditampilkan rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.33

Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Terbukti / Tidak Terbukti	Keterangan
	Motivasi intrinsik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization citizenship behaviour karyawan di PT Central Mega Kencana.	terbukti	nilai CR sebesar 2,230 dan nilai signifikansi sebesar 0.026
	Kompensasi finansial secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization citizenship behaviour karyawan di PT Central Mega Kencana.	terbukti	nilai CR sebesar 2,047 dan nilai signifikansi sebesar 0.041

	Iklm organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization citizenship behaviour karyawan di PT Central Mega Kencana.	Terbukti	nilai CR sebesar 6,179 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (***)
	Motivasi intrinsik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana.	Terbukti	nilai CR sebesar 2,487 dan nilai signifikansi sebesar 0,013
	Kompensasi finansial secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana	Terbukti	nilai CR sebesar 2,179 dan nilai signifikansi sebesar 0,029
	Iklm organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana.	Terbukti	nilai CR sebesar 2,801 dan nilai signifikansi sebesar 0,005
	motivasi intrinsik melalui organization citizenship behaviour berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana	Terbukti	nilai t hitung sebesar 3,84 (lebih besar dari 1,96)
	kompensasi finansial melalui organization citizenship behaviour berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana	Terbukti	nilai t hitung sebesar 2,50 (lebih besar dari 1,96)
	iklim organisasi melalui organization citizenship behaviour berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana	Terbukti	nilai t hitung sebesar 5,46 (lebih kecil dari 1,96)
	organization citizenship behaviour secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT Central Mega Kencana	Terbukti	nilai CR sebesar 3,486 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (***)

Sumber : Data diolah dari Perhitungan AMOS, 2020

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di PT Central Mega Kencana dengan jumlah responden sebanyak 145 karyawan dan diambil melalui cara Simple Random Sampling dari berbagai divisi. Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang kemudian data dari kuesioner tersebut dianalisis. Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan, maka dapat dijelaskan hasil penelitian dari hubungan antar variabel penelitian. Penjelasan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi intrinsik terhadap Organization citizenship behaviour

Hasil analisis data ini menunjukkan motivasi intrinsik memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organization citizenship behaviour, hal ini dibuktikan dengan nilai CR sebesar 2,320 dan nilai signifikansi sebesar 0,026 ($<0,05$). Pengujian ini menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organization citizenship behaviour, Hal ini bermakna bahwa motivasi intrinsik yang dialami oleh karyawan di PT. Central Mega Kencana dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu adanya hubungan positif yang signifikan menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik terhadap karyawan di PT. Central Mega Kencana maka semakin tinggi perilaku OCB,

sebaliknya semakin rendah motivasi intrinsik terhadap karyawan maka semakin rendah pula perilaku OCB.

Menurut Podsakoff dkk, (2000) banyak faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku OCB, salah satunya adalah karakter individu yang didalamnya adanya motivasi. Berdasarkan sumbernya motivasi di bedakan menjadi dua, hal ini sesuai dengan pendapat Harpen dkk, (2005) yang mengungkapkan motivasi seseorang berasal dari internal, yang sering disebut motivasi intrinsik, dan eksternal, yang sering disebut motivasi eksternal. Manfaat dari adanya motivasi intrinsik yang diberikan adalah dapat meningkatkan rasa saling tolong menolong dengan rekan organisasi dalam menyelesaikan masalah organisasi ataupun terkait dengan tugas di organisasi, meningkatkan rasa kebersamaan di dalam organisasi, meningkatkan rasa peduli dengan organisasi, serta meningkatkan keinginan untuk memajukan organisasi yang sebagian besar merupakan bagian dari OCB.

Individu yang memiliki motivasi intrinsik yang baik (tinggi) pada dirinya dapat dikatakan akan melakukan perilaku extra-role yang membuat individu tersebut menunjukkan potensi yang ada dalam dirinya guna keberlangsungan kinerja organisasi tanpa memperdulikan sistem reward, hal ini di karenakan seorang individu tersebut memiliki kesenangan untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan di organisasi. Thomas (2000) mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang karena terlibat dalam kegiatan untuk dirinya sendiri dan memperoleh kesenangan serta kepuasan dari partisipasinya tersebut. Dorongan yang tinggi dari dalam diri individu tersebut membuat seseorang menunjukkan sikap-sikap positif yang dapat menguntungkan organisasi diantaranya adalah membantu rekan organisasi menyelesaikan masalah dalam organisasi, peduli dengan organisasi, melakukan pekerjaan melebihi standar, menjaga hubungan dengan rekan serta berperan dalam memberikan masukan untuk kemajuan organisasi, hal tersebut merupakan bentuk dari perilaku OCB yang di kemukakan oleh Organ (1988) yaitu altruism, courtesy, sportmanship, conscientiousness, civic virtue.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim dan Aslinda (2014) *The effect of motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Telkom in Makasar* dengan hasil penelitian motivasi ekstrinsik dan intrinsik berpengaruh positif dengan OCB, namun motivasi intrinsik memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan motivasi ekstrinsik. Penelitian yang serupa dilakukan oleh Asmaradita (2013) *Hubungan Antara Persepsi Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan Motivasi Intrinsik Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Outsourcing Di PT Coca-Cola Amatil Central Java* dengan hasil terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi intrinsik dengan OCB.

Pengaruh kompensasi finansial terhadap Organization citizenship behaviour pegawai

Hasil analisis data ini menunjukkan kompensasi finansial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organization citizenship behaviour karyawan di PT. Central Mega Kencana, hal ini dibuktikan dengan nilai CR sebesar 2,047 dan nilai signifikansi sebesar 0,041 (***). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi finansial oleh karyawan di PT Central Mega Kencana maka semakin tinggi Organization citizenship behaviour pegawai dalam bekerja, demikian sebaliknya, apabila kompensasi finansial yang kurang baik maka akan menurunkan Organization citizenship behaviour mereka terhadap pekerjaannya.

Kompensasi finansial berarti bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012). Garay (2006) mengatakan bahwa kebijakan kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk menumbuhkan perilaku tambahan atau kinerja extra-role. Praktek-praktek sumber daya

manusia, khususnya kompensasi/reward telah terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja extra-role atau biasa disebut dengan Organizational Citizenship Behavior. Dalam beberapa penelitian, dapat dibuktikan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan perilaku extra-role pegawai.

Pemberian kompensasi finansial pada karyawan di PT. Central Mega Kencana terbukti dapat meningkatkan kesadaran pegawai untuk berperilaku extra role. Kompensasi finansial dalam penelitian ini, memiliki pengaruh yang paling tinggi untuk meningkatkan OCB. Dengan adanya hal tersebut, pimpinan harus lebih memperhatikan kompensasi finansial yang diberikan untuk pegawai, supaya mereka lebih memiliki perilaku OCB tinggi dan membantu mewujudkan fungsi dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

Hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Angelina dan Subudi (2013), ditemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan. Senada dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Garay (2006) menghasilkan juga bahwa kebijakan kompensasi yang berperan sebagai reward akan memunculkan perilaku extra-role pada karyawan.

Pengaruh iklim organisasi terhadap Organization citizenship behaviour pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization citizenship behaviour di PT. Central Mega Kencana, dengan nilai CR sebesar 6,179 dan nilai signifikansi sebesar *** ($<0,05$). Hal tersebut membuktikan bahwa dengan iklim organisasi yang baik maka akan memiliki pengaruh yang baik terhadap Organization citizenship behaviour kerja karyawan di PT Central Mega Kencana. Semakin baik iklim organisasi yang diterapkan dan dirasakan, semakin baik pula Organization citizenship behaviour pegawai dan sebaliknya apabila iklim organisasi rendah maka Organization citizenship behaviour kerja rendah.

Hubungan ini dapat dijelaskan bahwa perilaku karyawan yang menunjukkan OCB ditentukan apabila karyawan mempersepsikan iklim organisasi yang kondusif pada organisasi. Iklim organisasi yang kondusif, akan menimbulkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan membuat karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan perusahaan (Martha, 2014). Semakin baik persepsi karyawan mengenai iklim organisasi yang kondusif di lingkungan kerjanya, maka semakin mendorong karyawan untuk berperilaku OCB. Sebaliknya, semakin buruk persepsi karyawan mengenai iklim organisasi yang kondusif di lingkungannya, maka semakin rendah juga perilaku OCB karyawan tersebut. Pihak perusahaan memiliki tanggung jawab sosial pada lingkungan sehingga secara alamiah karyawan akan mengembangkan kesediaan untuk bekerja melebihi tugas dalam deskripsi kerjanya, untuk mencapai tujuan perusahaan. Suasana iklim organisasi yang kondusif akan memunculkan perilaku OCB dengan sendirinya

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Astria (2016), yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan nyata terhadap OCB pada karyawan Bank.

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data ini menunjukkan motivasi intrinsik memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana, hal ini dibuktikan dengan nilai CR sebesar 2,487 dan nilai signifikansi sebesar 0,013 ($<0,05$). Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat tergantung pada seberapa besar motivasi intrinsik sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk lembaga.

Dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik karyawan di PT Central Mega Kencana termasuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif yang

memiliki nilai interpretasi sebesar 4,23, ketika karyawan memiliki motivasi dari dalam diri sendiri maka karyawan akan berusaha bekerja sebaik mungkin agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara efektif dan efisien, kondisi tersebut tentu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi akan bekerja sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya guna mencapai tujuan yang diinginkan. Robbin dan Judge (2007) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran atau tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan di PT Central Mega Kencana akan meningkatkan kinerja individu dikarenakan karyawan akan bekerja dengan semangat dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan daya dan upaya yang dimiliki.

Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dikarenakan karyawan dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi, berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Widyastuti dan Palupiningdyah (2015), Danendra dan Mujiati (2016), Maulana, dkk (2015), Apriliana, dkk (2013), Anggraini, dkk (2014), Jatmiko, dkk (2015), Sani (2013), Kiruja dan Makuru (2013), Azar dan Shafighi (2013) seluruh penelitian diatas menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data ini menunjukkan kompensasi finansial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana, hal ini dibuktikan dengan nilai CR sebesar 2,179 dan nilai signifikansi sebesar 0,029 (<0,05). Pengujian ini menyatakan bahwa kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana.

Kompensasi finansial diberikan sesuai dengan kesepakatan yang terjadi antar perusahaan dengan karyawan. Kompensasi yang diberikan secara baik oleh perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja mereka pun akan baik. Karena kompensasi dipandang merupakan suatu sistem imbalan yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, kompensasi merupakan bentuk keuntungan yang nyata yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian Bernardin & Russell (1998). Kompensasi finansial merupakan bayaran nyata yang diterima oleh karyawan selama mereka bekerja pada suatu perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa semakin terpenuhinya kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka secara otomatis hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan begitu juga sebaliknya. Karena semakin karyawan merasa sejahtera bekerja dalam suatu perusahaan maka loyalitas mereka bekerja dalam perusahaan akan semakin tinggi maka kinerja mereka juga akan semakin baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ekshu Hamdan dan Roy Setiawan (2014).

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana. dengan nilai

CR sebesar 2,801 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 ($<0,05$). Hal ini bermakna bahwa iklim organisasi yang diterapkan di PT Central Mega Kencana dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Iklim organisasi yang baik cenderung diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Apabila iklim organisasi semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan. iklim organisasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja atau iklim organisasi yang mendukung terciptanya kinerja pegawai. Iklim organisasi merupakan hasil pengukuran deskriptif. Individu mempersepsi bahwa suatu organisasi mempunyai karakteristik tertentu. Persepsi individu terhadap karakteristik ini merupakan iklim organisasi. Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dalam iklim organisasi dapat diketahui dan diukur melalui persepsi deskriptif individu terhadap karakteristik obyektif organisasi yang dilakukan oleh individu pegawai anggota organisasi tersebut.

Menurut Wirawan (2008:122) iklim organisasi secara rutin mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Nurhamzah (2016) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Terwujudnya iklim organisasi yang positif apabila karyawan mempersepsikan suasana, praktik dan prosedur di tempat kerjanya yang positif.

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui organization citizenship behavior

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana melalui organization citizenship behavior. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengujian t hitung dengan uji sobel dimana menunjukkan hasil signifikan dengan nilai t hitung sebesar 3,84 (lebih besar dari t tabel 1,97).

Dalam sebuah organisasi motivasi yang berada dari dalam diri individu menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun ada juga variabel yang bisa memediasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, variabel tersebut adalah Organization Citizenship Behavior (OCB) pada penelitian ini ternyata variabel Organization Citizenship Behavior (OCB) dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan mau mengerjakan pekerjaan diluar tanggung jawabnya, serta terdapat perilaku saling tolong menolong antar rekan kerja dan terdapat hubungan baik antar rekan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sani (2013), Ticoalu, (2013), Widiastuti dan palupiningdyah (2015).

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui organization citizenship behavior

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana melalui organization citizenship behavior. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengujian t hitung dengan uji sobel dimana menunjukkan hasil signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,50 (lebih besar dari t tabel 1,97).

Pemberian kompensasi finansial pada karyawan di PT Central Mega Kencana terbukti dapat meningkatkan kesadaran pegawai untuk berperilaku extra role. Kompensasi finansial dalam penelitian ini, memiliki pengaruh untuk meningkatkan OCB sehingga dampaknya terhadap baiknya kinerja karyawan. Dengan adanya hal tersebut, perusahaan harus lebih

memperhatikan kompensasi finansial yang diberikan untuk pegawai, supaya mereka lebih memiliki perilaku OCB tinggi dan membantu mewujudkan fungsi dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Widyamini dan Hakim (2008) serta Lewa (2005) kompensasi dan perilaku OCB adalah salah satu faktor penentu kinerja. Secara khusus pada penelitian Lewa (2005) juga menerangkan bahwa selain kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik juga berkontribusi signifikan untuk meningkatkan kinerja.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui organization citizenship behavior

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana melalui organization citizenship behavior. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengujian t hitung dengan uji sobel dimana menunjukkan hasil signifikan dengan nilai t hitung sebesar 5,46 (lebih kecil dari t tabel 1,97).

Sikap dan perilaku anggota organisasi memengaruhi kinerja mereka secara individual dan kelompok yang kemudian memengaruhi kinerja organisasi. Taguiri dan Litwin (dalam Soetopo 2012:141) yang mengartikan bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya. Iklim organisasi memengaruhi produktivitas anggota dan selanjutnya memengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi. Persepsi negatif karyawan terhadap kepemimpinan, sistem manajemen, pelaksanaan norma, serta peraturan organisasi dan pekerjaannya, memengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku ini berpengaruh terhadap produktivitas mereka yang kemudian memengaruhi kinerja organisasi.

Kinerja yang baik akan tercipta bila didukung dengan adanya iklim organisasi yang baik dan adanya perilaku OCB yang dilakukan karyawan menjadikan interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, serta meningkatkan efisiensi. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) menurut Robbins (2008:40) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi. Penelitian ini mendukung penelitian Utami (2013) yang menyatakan bahwa iklim organisasi melalui organizational citizenship behavior secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu PT Central Mega Kencana harus selalu menjaga prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dalam periode waktu saat melaksanakan tugas kerja agar sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Pengaruh organization citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Organization citizenship behaviour berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana, dengan nilai CR sebesar 3,486 dan nilai signifikansi sebesar *** ($<0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai dengan Organization citizenship behaviour kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan memberikan Organization citizenship behaviour kerja akan menjadikan kinerja karyawan baik.

Dapat diketahui bahwa perilaku Organization Citizenship Behavior (OCB) karyawan di PT Central Mega Kencana termasuk dalam kategori tinggi, ketika tenaga karyawan memiliki perilaku Organization Citizenship Behavior (OCB) maka akan meningkatkan kinerja karyawan

dan organisasi, hal ini dapat dilihat pada analisis statistik deskriptif OCB yang memiliki angka interpretasi yang termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga dari hasil uji hipotesis dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki perilaku Organization Citizenship Behavior (OCB) yang berpengaruh positif terhadap kinerja yang bagus.

Dengan adanya perilaku Organization Citizenship Behavior (OCB) yang ditunjukkan oleh karyawan maka produktivitas antar sesama rekan kerja akan meningkat dikarenakan munculnya perilaku saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, perilaku tersebut memiliki pengaruh positif terhadap organisasi dikarenakan karyawan mau bekerja melebihi harapan organisasi. Roobibins dan Judge (2008) fakta menunjukkan organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki perilaku Organization Citizenship Behavior (OCB) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain yang karyawannya tidak memiliki perilaku Organization Citizenship Behavior (OCB). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Danendra dan Mujiati (2016), Putrana, dkk (2016), Ticoalu (2013) dan Sani (2013) yang menyatakan Organization Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi Financial dan Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Sebagai Variabel Intervening dan Dampaknya terhadap Kinerja di PT. Central Mega Kencana, maka penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu Motivasi Intrinsik memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana, Kompensasi Finansial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana, Lalu dari variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana, Ada pula beberapa Variabel Penelitian yang diwakili oleh OCB berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Central Mega Kencana,

Saran

Ada beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Di harapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk banyak Mahasiswa yang sedang Menyusun tugas akhir.
2. Di harapkan bahwa penelitian ini menjadi bahan acuan untuk perusahaan agar lebih meningkatkan kinerja dan kompensasi lainnya

DAFTAR REFERENSI

Adenike, A., 2011. *Organizational Climate as a Predictor of Employee Job Satisfaction: Evidence from Covenant University. Business Intelligence Journal. Vol : 4 No.1*

Angelina dan Made Subudi, 2013, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Hotel Alit's Beach Bali, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.

- Arinez, A., Bouzidi, M., Koo, B., Sayeed, A., Serenata, C., Suarez, E. & Sulaiman, A.B. 2002. *Creating a Work Climate That Motivates Staff and Improves Performance. The Manager Journal. Vol 11. Number 3*
- Asmaradita, N., Yusuf, M., & Priyatama, A. N. (2014). Hubungan Antara Persepsi Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Motivasi Intrinsik Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Outsourcing Di PT. Coca-Cola Amatil Central Java. *Candra Jiwa (Jurnal Online)* , Vol.3 No.2 Page 108-120.; <http://bit.ly/29e5ZzQ>, Diakses 20 Februari 2016.
- Astria. 2016. Pengaruh iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan bank x. *Jurnal RAP UNP*, Vol. 7, No. 1, Mei 2016, hlm. 1-11.
- Badudu, J. S. 2003. *Kamus Kata-kata Serapan Asing Dalam Bahasa Indonesia*. Jakarta: Buku Kompas.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bernardin, John H dan Joyce A. Russel. 1998. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Mc Graw-Hill.
- Bianca Audra, Susihono Wahyu. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Spektrum Industri.*, Vol.10, No.2. Hal.108.
- Danedra, A A Ngurah Bagus dan Ni Wayan Mujiati. 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.10, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali Indonesia
- Dessler, Gary. (2013). *Human resource management, Edisi 13. Pearson Education, London*.
- Ehrhart, Mark G., Schneider, Benjamin, Macey, William H. (2014). *Organizational Climate And Culture*. Publish by: Routledge, New York.
- Eka Idham Lip K Lewa dan Subowo, 2005, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, *Sinergi Edisi Khusus on Human Resources*, 2005.
- Ekshu Hamdan, Roy Setiawan. 2014, Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Buana Persada. Surabaya: Program Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra.
- Ferdinand. 2002. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Desertasi Ilmu Manajemen*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Garay, H.D.V. 2006. Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 33-42.
- Ghozali, Imam. 2008. *Desain Penelitian Eksperimental*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Hadiyani, Martha Indah. 2013. Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan. *Jurnal Online Psikologi*. 1 (1). Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hair, Joseph F., et.al. 2010. *Multivariate Data Analysis, 7th Edition*. New York: Prentice Hall International, Inc.
- Handoko TH,. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Ibrahim, M. A., & Aslinda. (2014). The Effect of Motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Telkom Indonesia in Makasar. *Internasional Journal of Administrative Science & ORganization* , H. 114-120.
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, tbk Wilayah Malang). *Jurnal administrasi bisnis*, 24 (2), 2.

- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo, 2005, "Perilaku Organisasi", Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Linda Kartini Ticoalu, 2013, "Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan", Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 782-790
- Mangkunegara, A. P. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ketiga), Bandung, PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Moch.Nazir. (2003), Metode Penelitian, Salemba Empat, Jakarta,63. Uma Sekaran, 2006, Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. 2006. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press.
- Novelia, M. 2016. Pengaruh Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis, 38(2), 71-78.
- Nugroho, R. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 45(1), 19-26.
- Nur, Hamzah. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di PT. Primatama Mulya Jaya. Skripsi. Kabupaten Pasaman Barat.
- Panggabean, M. (2007). Manajemen sumber daya manusia, Bogor: Ghalia.
- Podsakoff, P. M., et al. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. Journal of Management, Vol. 26, No. 3.
- Putrana, yoga, Aziz Fathoni, Moh Mukeri Warso. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. Journal Of Management. 2(2): 1-14.
- Rivai, dkk. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Ketiga. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Soetopo, Hendayat. 2012. Perilaku Organisasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Penerbit Alfabeta. Bandung, Indonesia.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta: Bandung.
- Thomas, Kenneth W. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivation at Work: Building Energy and Commitment. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Titisari, Purnamie. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Utami, H. M. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Anggota Koperasi, eJournal Administrasi Bisnis, 7(2).
- Veithzal Rivai. 2005. Performance Appraisal. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Widiyatmini dan Lukman Hakim, 2008, Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok, Jurnal Ekonomi Bisnis No. 2 Vol 13 Agustus 2008.
- Widyastuti, Noni, Palupiningdyah, 2015, Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening, Management Analysis Journal,4(1),76-78.
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.
- Wirawan. 2008. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Wiyono, B. B. 2007. Metodologi Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Action Research). Malang: FIP UM