PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

(Studi Empiris Pada Karyawan Baitul Maal wa Tamwil Eka Mandiri di Kabupaten Magelang)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1

Disusun oleh:
Erina Zulliana
NIM.15.0101.0235

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

(Studi Empiris Pada Karyawan Baitul Maal wa Tamwil Eka Mandiri di Kabupaten Magelang)

SKRIPSI

Diajukan Guna Mamenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Magelang



Disusun Oleh :

Erina Zulliana

NIM. 15.0101.0235

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

2019

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
(Studi Empiris Pada Karyawan Baitul Maal wa Tamwil Eka Mandiri di Kabupaten Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Erina Zulliana
NPM **15.0101.0235**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **15 Agustus 2019**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Drs. Dahli Suhaeli, MM
Pembimbing I

Friztina Anisa, S.E., M.B.A
Pembimbing II

Tim Penguji

Muhdiyanto, S.E., M.Si
Ketua

Diesyana Ajeng P., S.E., M.Sc
Sekretaris

Friztina Anisa, S.E., M.B.A
Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, 23 AUG 2019

Dra. Marlina Kurnia, MM
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Erina Zulliana

NPM : 15.0101.0235

Fakultas : Ekonomi dab Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
(Studi Empiris Pada Karyawan Baitul Maal wa Tamwil Eka Mandiri di Kabupaten Magelang)

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain, apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan bilamana diprlukan.

Magelang, Agustus 2019

Pembuat Pernyataan



Erina Zulliana

NIM. 15.0101.0235

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Erina Zulliana
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	:	Magelang, 10 Maret 1998
Agama	:	Islam
Status	:	Belum Menikah
Alamat Rumah	:	Manggoran Rt.05 Rw.07, Bondowoso, Mertoyudan, Magelang
Alamat email	:	errinazulliana@gmail.com

Pendidikan Formal

SD (2003 – 2009)	:	MI Nurul Huda 2 Bondowoso
SMP (2009 – 2012)	:	SMP Persatuan Mertoyudan
SMA (2012 – 2015)	:	SMK N 3 Kota Magelang
Perguruan tinggi (2015-2019)	:	S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Pendidikan Non Formal

- Toefl Courses di Pusat Bahasa UMMagelang
- Basic Listening and Speaking Course di Pusat Bahasa UMMagelang
- Pelatihan dasar ketrampilan komputer di UPT Pusat Komputer UMMagelang

Magelang, Agustus 2019

Peneliti



Erina Zulliana

NIM. 15.0101.0235

MOTTO

“Tidak ada yang tidak mungkin jika kamu mau berusaha dan berdo’a karena ada Allah yang Maha Kuasa”

“Sesunggunya dibalik kesulitan itu ada kemudahan. Maka apa bila kamu sudah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh pekerjaan yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmu hendaknya kamu berharap”
(Q.S Alam Nasyrah : 6,7,8)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Karyawan Baitul Maal wa Tamwil Eka Mandiri di Kabupaten Magelang)"**.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitan dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis selalu berbagai pihak, oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ir. Eko Muh Widodo, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Mulato Santoso, SE, M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Drs. Dahli Suhaeli, M.M., dan Friztina Anisa, SE, MBA., selaku dosen pembimbing 1 dan dosen pembimbing 2 yang telah membimbing serta memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yangtelah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
6. Keluarga besar BMT Eka Mandiri Kabupaten Magelang yang telah memberikan kesempatan dan kerja sama dalam melakukan penelitian.
7. Kedua orang tuaku Bapak Ahmadi dan Ibu Ernawati yang telah memberikan dukungan, do'a dan semangat tiada henti.

8. Adik-adikku Naufal Nadiv Dwi Saputra dan Zidni Salis Alfaza yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Magelang pada umumnya dan rekan-rekan Fakultas Ekonomi Manajemen angkatan 2015 pada khususnya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan hal tersebut dikarenakan keterbatasan peneliti. Meskipun demikian, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pengembangan ilmu di masa mendatang.

Magelang, Agustus 2019



Erina Zulliana

NIM. 15.0101.0235

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
LEMBAR PERSETUJUAN ii
SURAT PERNYATAAN iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP iv
MOTTO v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR GAMBAR x
DAFTAR TABEL xi
ABSTRAK xii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Tujuan Penelitian 5
D. Manfaat Penelitian 6
E. Sistematika Pembahasan 7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS 9
A. Tinjauan Pustaka 9
B. Telaah Penelitian Sebelumnya 18
C. Pengembangan Hipotesis 21
BAB III METODE PENELITIAN 26
A. Populasi dan sampel 26
B. Data Penelitian 26
C. Definisi Operasional 28
D. Pengukuran Variabel 30
E. Uji Instrumen Penelitian 31
F. Metode Analisis Data 32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 37

A. Statistik Deskriptif Data 37
B. Statistik Deskriptif Responden 38
C. Uji Instrumen Penelitian 39
D. Metode Analisis Data 42
BAB IV KESIMPULAN 54
A. Kesimpulan 54
B. Keterbatasan Penelitan 55
C. Saran 55
DAFTAR PUSTAKA 57
LAMPIRAN 59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian 25
Gambar 3.1 Kurva normal Uji F 34
Gambar 3.2 Kurva Norma Uji t.....35
Gambar 4.1 Nilai Kritis Uji F hitung dengan Nilai F tabel.....43
Gambar 4.2 Nilai Kritis Uji t hitung X1 dan t tabel.....45
Gambar 4.3 Nilai Kritis Uji t hitung X2 dan t tabel.....46
Gambar 4.4 Nilai Kritis Uji t hitung X1 dan t tabel.....47
Gambar 4.5 Nilai Kritis Uji t hitung X2 dan t tabel.....47
Gambar 4.6 Hasil Model Penelitian 48

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu 19
Tabel 4.1 Rincian Penyebaran Kuesioner 37
Tabel 4.2 Tabel Deskriptif Responden.....38
Tabel 4.3 Nilai Uji Validitas 40
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabiltas Variabel Penelitian 41

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

(Studi Empiris Pada Karyawan Baitul Maal wa Tamwil Eka Mandiri di Kabupaten Magelang)

Oleh:

Erina Zulliana

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Eka Mandiri Kabupaten Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan dengan *sampling jenuh*. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* sedangkan kompensasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sendangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap *organizational citizenship behaviour* tetapi dalam penelitian ini terbukti tidak memediasi hubungan.

Kata kunci: Motivasi kerja, Kompensasi, Kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behaviour

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting, manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi dan masyarakat. Diperlukan kerjasama dan dorongan untuk membantu sumber daya manusia di organisasi dapat berkerja lebih baik lagi. Agar dapat bertahan di era globalisasi saat ini harus dilakukan perubahan secara internal yang berkaitan dengan sumber daya manusia maupun secara eksternal atau yang berkaitan dengan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia (karyawan).

Kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tututan peran di tempat kerja. Perilaku ini diekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. Bentuk ekspresi kecintaan, loyalitas, dan rasa memiliki yang tinggi dari anggota perilaku ini dapat dilihat dari perilaku yang ditunjukkan antara lain seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, dan lain-lain.

Salah satu faktor yang mendorong adanya OCB yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam dunia kerja Kepuasan Kerja telah menjadi perhatian yang signifikan. Faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi hal penting bagi suatu perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi di perusahaan dalam rangka peningkatan pelayanan dan kenyamanan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Jika kita termotivasi dalam melakukan suatu pekerjaan maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Selain faktor kepuasan kerja dan motivasi, faktor lainnya yang mempengaruhi OCB yaitu kompensasi. Dalam organisasi tentunya perlu untuk memberikan imbalan atau kompensasi terhadap karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kemampuan kerja, waktu dan tenaga yang diberikan karyawan kepada organisasi. Menurut Marwansyah (2016:263) kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial, dan non finansial. Kompensasi finansial meliputi kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung dapat diberikan dengan sistem reward, upah atau gaji, bonus, dan insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk penghargaan, jabatan promosi, dan tunjangan- tunjangan. Sedangkan kompensasi non finansial meliputi pekerjaan seperti tugas, atau tantangan dan

lingkungan atas kebijakan dan tempat kerja yang nyaman. Apabila kompensasi tersebut diterapkan dengan baik maka karyawan termotivasi dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.Penerapan yang baik salah satu nya dengan pemberian insentif atau lembur. Jika gaji lembur diberikan sesuai tepat waktu, dan sesuai jumlah yang diharapkan maka karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja. Hubungan antara kompensasi dengan OCB bahwa kebijakan kompensasi yang berperan sebagai *reward* akan memunculkan perilaku *extra-role* pada karyawan. Perilaku OCB menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. *Organizational citizenship behavior* sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan memberikan keuntungan bagi organisasi. Karyawan yang menunjukan periaku tersebut akan memberi kontribusi positif terhadap organisasi melalui perilaku di luar uraian tugas, di samping karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya.

BMT Eka Mandiri adalah lembaga keuangan syari'ah, tepatnya singkatan dari *Baitul Mal Wattamwil* Eka Mandiri. Kedudukan kantor pusatnya di Mlaten Donorojo Mertoyudan Magelang. Alasan penelitian ini dilakukan di BMT Eka Mandiri dikarenakan BMT Eka Mandiri turut mengambil bagian dalam mengembangkan perekonomian daerah Magelang, hal ini dikarenakan BMT Eka Mandiri merupakan salah satu jasa keuangan yang cukup besar dan memiliki berbagai cabang di Kabupaten Magelang. BMT Eka Mandiri memerlukan kinerja individual atau kelompok kerja yang semaksimal mungkin

untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi.

Dalam mengukur tingkat pengaruh *Organisasional Citizenship Behavior* kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi tidak hanya penting sebagai dorongan utama tetapi juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan BMT Eka Mandiri. Perilaku karyawan yang diharapkan oleh pihak BMT Eka Mandiri tidak hanya perilaku *in role* atau hanya yang sesuai dengan imbalan yang diperolehnya, tetapi juga diharapkan mampu untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya dilakukan atau perilaku *extra role* yang biasa disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Harapannya karyawan bisa sukarela melaksanakan aktivitas dalam bekerja, dibutuhkan karyawan dengan kapabilitas kerja yang baik dalam rangka melaksanakan pelayanan optimal, professional dan menjunjung tinggi etika serta aturan yang berlaku. Untuk itu perlunya motivasi dan kompensasi untuk mendorong semangat karyawan, ketika kepuasan kerja dan loyalitas juga akan semakin tinggi dan ini nanti akan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan yan bisa menciptakan perilaku OCB dalam diri karyawan.

Berdasarkan deskripsi latar belakang diatas peneliti berkeingininan meneliti **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan**

Kerja Pada Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Eka Mandiri Kabupaten Magelang".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ?
2. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ?
3. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja ?
4. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja ?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimediasi kepuasan kerja ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
2. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

3. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja
4. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja
5. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimediasi kepuasan kerja

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

   Penelitian ini memberikan pemahaman yang semakin mendalam terkait adanya pengaruh motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan melihat dampak dari kepuasan kerja oleh karyawan. Diharapkan dapat berguna sebagai referensi dan pengetahuan tambahan lagi para peneliti yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

2. Manfaat praktis

   Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada pihak *Human Resource Department (HRD)* BMT Eka Mandiri, untuk mencari cara-cara baru yang semakin meningkatkan loyalitas karyawan, efisiensi dan efektifitas organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

E. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab di mana antara bab yang satu dengan bab yang lainnya merupakan satu komponen yang saling berkaitan. Sistematika penulisan skipsi adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada para pembaca mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bab ini menguraikan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literature pustaka dan hasil penelitian terdahulu dengan membandingkan dan menarik kesimpulan hasil penelitian terdahulu yang diambil dari jurnal dan skripsi sebelumnya serta menguraikan tentang pengembangan hipotesis dan model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian ini akan diuraikan mulai dari objek penelitian, populasi dan sampel, jenis data, uji data, metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan hasil statistic deskriptif variabel penelitian, serta pengujian validitas dan realibilitas beserta hasil pengujian hipotesis. Dalam bab ini juga akan menjawab secara ilmiah apa yang menjadi tujuan atau rumusan masalah penelitian.

BAB V : KESIMPULAN

Dalam bab ini merupakan bagian akhir dari penyusunan skripsi di mana akan mengemukakan kesimpulan dari hasil dan pembahasan, keterbatasan penelitian dan saran

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

Penelitian yang akan dilakukan mempunyai tinjauan pustaka yang digunakan guna membantu peneliti dalam melakukan penelitiannya, meliputi:

1. *Theory of Planned Behavior (TPB)*

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah *Theory of Reasoned Action* yang disempurnakan, dengan penambahan *perceived behavior control. Theory of Planned Behavior* merupakan teori yang meramalkan pertimbangan perilaku karena perilaku dapat dipertimbangkan dan direncanakan. Ajzen dan Sharma (dalam Nuary, 2013) menyatakan *Theory of Planned Behavior* memiliki keunggulan dibandingkan teori keperilakuan yang lain, karena *Theory of Planned Behavior* merupakan teori perilaku yang dapat mengidentifikasi keyakinan seseorang terhadap pengendalian atas sesuatu yang akan terjadi dari hasil perilaku, sehingga hal ini membedakan antara perilaku seseorang yang berkehendak dan yang tidak berkehendak.

TPB sangat sesuai digunakan untuk menjelaskan berbagai perilaku di dalam perusahaan atau bidang kewirausahaan. Sebagaimana dikatakan oleh Nuary (2013) bahwa *Theory of Planned Behavior* cocok untuk menjelaskan perilaku apa pun yang memerlukan perencanaan, seperti kewirausahaan. Teori ini dapat dikaitkan dengan motivasi kerja,

kompensasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* di suatu perusahaan.

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Robbins dan Judge (2015:51) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Dengan kata lain, OCB merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya.OCB adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi.

Secara umum, terdapat tiga komponen utama OCB yaitu:

1) Perilaku tersebut lebih dari ketentuan satu`pekerjaan yang telah ditentukan.
2) Tindakan tersebut tidak memerlukan latihan, bersifat alami dan sukarela.
3) Tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku positif dari karyawan yang melaksanakan tugas di

luar kewajibannya atau melebihi tanggung jawabnya dengan sukarela tanpa adanya paksaan dan imbalan serta tidak ada hukuman atas hal tersebut, yang dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

b. Faktor Terjadinya Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah :

1) Budaya dan Iklim Organisasi

   Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

2) Kepribadian dan Suasana Hati.

   Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok.

3) Persepsi terhadap Dukungan Organisasional.

   Persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support* / POS) dapat menjadi prediktor OCB. Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (feed back) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

4) Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan.

   Kualitas interaksi atasan-bawahan juga diyakini sebagai prediktor OCB. Interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan.

5) Masa Kerja

   Karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

6) Jenis kelamin

   Perbedaaan cukup terlihat signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB mereka, dimana perilaku menolong

wanita lebih besar daripada pria. Wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku *in-role* mereka dibanding pria. Bukti-bukti tersebut menunjukkan bahwa wanita cenderung menginternalisasi harapanharapan kelompok, rasa kebersamaan dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan merek

c. Dimensi *organizational citizenship behavior* :

1. *Altruism* adalah perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan.
2. *Consciousness* adalah perilaku karyawan yang mau patuh terhadap peraturan yang berlaku.
3. *Civic Virtue* adalah prilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal.
4. *Courtesy* adalah perilaku yang mau mengikuti perkembangan dalam organisasi.
5. *Sportmanship* adalah perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dengan bertoleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan ataupun mengel

d. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Hakim (2013:70), OCB mempengaruhi efektivitas organisasi karena beberapa alasan:

1) OCB dapat membantu produktifitas rekan kerja
2) OCB dapat meningkatkan kemampuan manajerial

3) OCB dapat membantu mengefisiensikan penggunaan sumber daya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif.
4) OCB dapat menurunkan tingkat kebututhan akan penyediaan sumber daya orgnaisasi secara umum untuk tujuan pemeliharaan karyawan
5) OCB dapat dijadikan dasar yang efektif untuk aktifitas-aktifitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok –kelompok kerja.
6) OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi adalah tempat bekerja yang lebih menarik.

OCB dapat meningkatkan kemampuan orgnaisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.. Robbins dan judge (2015:59) berpendapat bahwa definisi dari kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik jelas luas. Disamping itu konsep kepuasan kerja merupakan suatu konsep yang luas yang

dimana konsep tersebut mengacu sesuai esensinya. Robbins dan Judge (2015:56) menambahkan mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja.

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kritner dan Kinicki dalam Wibowo (2013:225) disebutkan bahwa faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawab diantaranya motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), kemangkiran, perputaran karyawan, stress kerja, prestasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan hidup. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, limgkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan yang memberdayakan karyawan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Menurut Mangkunegara (2015:120) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman

kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, presepsi dan sikap kerja

2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

4. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. ”Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu” (Sutrisno, 2010:109). “Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatau yang telah ditetepkan” (Samsudin,2010:281). Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer.

Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, semangat kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan

standar kinerja yang ditetapkan. Semangat kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

5. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2012:118). Kompensasi merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Pendapat tersebut diperkuat oleh Rachmawati (2008:143) mengatakan bahwa kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi dan efektivitas produktivitas kerja. Apabila kompensasi diterapkan dengan baik akan menciptakan motivasi. Jadi motivasi adalah faktor penting sebagai penggerak produktivitas kerja karyawan yang salah satunya didapat dari penerapan kompensasi yang baik.

Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Dalam penelitian ini indikator kompensasi yang digunakan mengadopsi indikator yang dirumuskan oleh Noe dalam Aulia dan Troena (2013:4) yang menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat yaitu :

1) Upah atau gaji

   Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan

2) Insentif dan bonus

   Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan

3) Asuransi atau jaminan keamanan

   Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan akan memberikan peningkatan kinerja yang lebih baik

4) Jaminan Pensiun atau Tunjangan

   Tunjangan yang diberikan kepada karyawan berupa jaminan hari tua atau pension akan membuat karyawan bekerja lebih optimal daan tenang sehingga kinerjanya akan semakin meningkat\

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang berkaitan dengan OCB telah banyak dilakukan di Indonesia. Penelitian-penelitian tersebut meneliti berbagai macam indikator untuk mengetahui pengukuran OCB. Berikut ini beberpa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Tabel 2.1
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Roymond Tan dan Zeplin Jiwa Husada Tarigan (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada 3h Motosport	Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang positif, sehingga hipotesis pertama berbunyi "Kompensasi berpengaruh terhadap OCB dan dinyatakan diterima.
2.	Angelia Simon dan Stevanie Naftalia G (2015)	Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Restaurant Halim Surabaya	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja di Restaurant Halim Surabaya. Kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* . Kepuasan kerja tidak terbukti sebagai variabel mediasi motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB*)
3.	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama	Motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding kompensasi.
4.	Siti Muayanah, Andi Tri Haryono dan Heru Sri Wulan (2016)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada karyawan PT. Fajar Lestari Sejati semarang)	Kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja dan OCB. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

5.	Suhardi dan Syaifullah (2017)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi,Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau	Motivasi kerja dan Kompenasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja karyawan asuransi jiwa di Provinsi Kepulauan Riau sedangkan kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja karyawan asuransi jiwa di Provinsi Kepulauan Riau.
6.	Ihwana (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Perawat Magang Studi Kasus yang dilakukan di Rumah sakit Lanud Iswahjudi Maospati Kab.Magetan	Hasil Penelitian secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat magang, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas perawat magang, sedangkan secara simultan menunjukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas perawat magang.
7.	Sindhi Saraayu Prasetya dan Ahyar Yuniawan (2016)	Analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan disiplin kerja dan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi Studi pada BNN Provinsi Jawa Tengah.	Dalam penelitian ini motivasi pegawai BNNP Jateng tidak dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yang mempengaruhi OCB dari pegawai BNNP Jateng meliputi kedisiplinan dan kompensasi. Variabel displin kerja dan motivasi berprestasi tidak dapat memberikan pengaruh mediasi pada kompensasi finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Sumber : Data Diolah, 2019

C. Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Motivasi karyawan yang efektif telah lama menjadi salah satu tugas manajemen yang paling sulit dan penting. Kecenderungan perusahaan melakukan perampingan dan merekayasa ulang dan meminta pengelolaan kebutuhan beragam angkatan kerja. Keberhasilan pengelolaan dalam suatu perusahaan sulit ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. maka motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* apabila motivasi dari masing-masing individu karyawan tinggi, akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi berupa *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* kinerja yang baik. Karyawan berharap perusahaan dapat memenuhi setiap kebutuhannya, dimana hal itu dapat meningkatkan produktifitas karyawan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* yang positif, sehingga hipotesis berbunyi "Kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB).* Hal tersebut menunjukkan kompensasi meliputi pembayaran tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk benefit dan pelayanan (jasa), dan insentif untuk memotivasi karyawan agar tingkat produktifitas yang lebih tinggi adalah komponen yang sangat menentukan dalam hubungan kerja. Menurut Sutrisno (2014: 81) kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

c. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut McClelland, seorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik dari pada yang lain dalam berbagai situasi sedangkan kepuasan kerja

sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Jadi dengan demikian antara motivasi kerja dan kepusan kerja sama-sama pentig dalam suatu perusahaan dan saling mempengaruhui, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

d. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting karena jika kita melakukan suatu pekerjaan akan lebih semangat dengan adanya gaji,tunjangan atau bonus yang maksimal dan dengan demikian akan merasa puas dengan hasil yang didapatkan. Dalam hal tersebut diketahui bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

e. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Kompensasi yang diterima oleh karyawan harus sesuai dengan dengan pekerjaan dan banyaknya tugas yang mereka selesaikan, jika

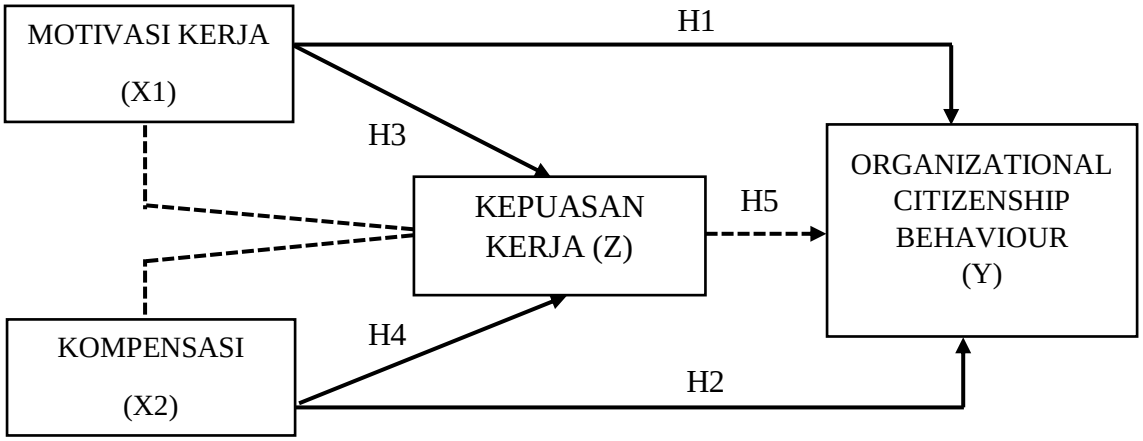
kompensasi yang mereka terima tidak sesuai, dapat berakibat pada rasa kecewa yang akan dirasakan oleh karyawan. Dengan adanya kompensasi akan meningkatkan rasa kepuasan karyawan yerhadap pekerjaannya. Tentu dengan didasari motivasi kerja karyawan akan merasa sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. Dengan adanya kompensasi dan motivasi akan menambah semangat dan memberikan dorongan agar bekerja lebih baik lagi.

Ketika karyawan mempunyai semangat dan motivasi yang tinggi akan pberkerja dengan maksimal dan merasa puas, sistem kompensasi berjalan dengan baik ini akan memberikan dampak extra role atau yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB).* Dimana ketika karyawan sudah meerapkan sikap OCB ini tentu akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja dan kenyamanan dalam bekerja. Berdasarkan ulasan yang sudah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5 : Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* yang dimediasi Kepuasan Kerja

D. Model Penelitan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh variabel independen motivasi kerja dan kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang telah dipaparkan dalam sub bab sebelumnya, dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Model Penelitian

Keterangan:

X_1, X_2 : Variabel Independen
Y : Variabel Dependen
Z : Variabel Intervening/Mediasi
——→ : Pengaruh secara parsial
- - - - - → : Pengaruh mediasi

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Populasi dan sampel

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan (Kasmadi dan Sunariah, 2013:65). Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Baitul Maal wa Tamwil (BMT) Eka Mandiri di Kabupaten Magelang yang berjumlah 35 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014:116). Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus). Menurut (Sugiyono, 2014:61) *sampling jenuh* adalah metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari BMT Eka Mandiri Kabupaten Magelang yaitu 35 karyawan sebagai sampel penelitan.

B. Data Penelitian

a. Jenis dan Sumber Data

Menurut jenisnya data dibedakan menjadi data primer dan data skunder.

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya untuk keperluan penelitian. Data primer diperoleh melalui:

(a) wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara tanya jawab dan sistematis serta berlandaskan pada tujuan penelitian. (b) kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan untuk dijawab oleh responden, berisi tentang variabel yang diteliti, yaitu: motivasi kerja, kompensasi, *Organizational citizenship Behaviour (OCB)* dan kepuasan kerja.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dipublikasikan. Data ini diperlukan untuk mendukung penelitian yang meliputi data karyawan dan profil instansi.

b. Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data yang digunakan adalah dengan melakukan pembagian kuesioner kepada karyawan BMT di Kabupaten Magelang. Kuesioner adalah metode pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode mengambilan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti membagi angket langsung kepada karywan BMT di Kabupaten Magelang. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Isi kuesioner terdiri dari :

a. Identitas responden, yaitu mengenai jenis kelamin, usia, dan bagian pekerjaan dan lama berkerja.

b. Pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variabel: motivasi kerja, kompensasi, *Organizational citizenship Behaviour* (OCB) dan kepuasan kerja.

C. Definisi Operasional

a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior adalah tingkah laku karyawan atau anggota organisasi yang sifatnya sukarela diluar job deskripsi atau tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberi keuntungan perusahaan karena bisa menaikkan efektivitas dan efisensi organisasi dan tidak terhubungdengan sistem penghargaan formal,

Variabel OCB diukur dengan indikator :

1. *Altruism*
2. *Consciousness*
3. *Civic Virtue*
4. *Courtesy*
5. *Sportmanship*

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah presepsi karyawan mengenai sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukan sikap yang positif sedangkan seseorang yang merasa tidak puas menunjukan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya

Variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

2. Kepuasan terhadap gaji
3. Kepuasan terhadap atasan
4. Kepuasan terhadap rekan kerja
5. Kepuasan dengan lingkungan kerja

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Variabel motivasi kerja diukur dengan indikator:

1. Dorongan mencapai tujuan
2. Semangat kerja
3. Inisiatif
4. kreatifitas
5. Rasa tanggug jawab

d. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Yang perlu dipertimbangkan dalam pemberian kompensasi ini adalah kompensasi itu harus layak, adil dapat diterimakan, bersifat memuaskan, member motivasi kerja dan sesuai dengan kebutuhan. Pemberian kompensasi akan memberi manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan, maupun kepada pihak karyawan.

Variabel Kompensasi diukur dengan indikator:

1. Gaji Pokok

2. Gaji Variabel
3. Tunjangan
4. Bonus
5. Promosi (Jenjang Karir)

D. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014:132) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial, dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden.

Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likrt dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Masing-masing pertanyaan mempunyai skor atau nilai yang berbeda-beda dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda (X) pada lembar jawab kuesioner.

Sedangkan kriteria penilaian adalah sebagai berikut :

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

E. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkah sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014:77). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:94). Uji validitas penelitian ini dengan menggunakan analisis faktor. Pendekatan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) digunakan untuk menguji apakah jumlah faktor yang diperoleh secara empiris sesuai dengan jumlah faktor yang telah disusun secara teoritik atau menguji hipotesis-hipotesis mengenai eksistensi konstruk. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Corrected Item Total Correlation* untuk mencari r hitung. Selanjutnya r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel dimana df = n-2 (degree of freedom) dengan tarif siginifikan 5%. Apabila nilai r hitung $\geq$ r tabel, maka instrumen dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau

handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha* dengan menggunakan software SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* >0,70 (Ghozali, 2013:95)

F. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2013:210) menyatakan bahwa analisis regresi berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk memprekdiksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda.Analisis ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan atau naik turunnya variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (Ghozali, 2013:96). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X_1 (Motivasi Kerja), X_2 (Kompensasi), X_3(Kepuasan Kerja) dan Y *(Organizational Citizenship Behaviour)* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen *(Organizational Citizenship Behaviour)*

α : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien regresi dari X

e : *Error*/ Residual

X_1 : Variabel Independen (Motivasi Kerja)

X_2 : Variabel Independen (Kompensasi)

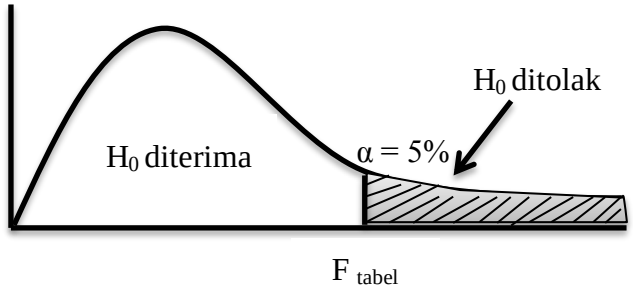
Z : Variabel mediasi (Kepuasan Kerja)

2. Uji F *(Goodness of fit test)*

Uji statistik F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah fit atau tidak (Ghozali, 2013:97). Uji F digunakan dalam pengunjian hipotesis yang menggunakan data F tabel dan F hitung. Perhitungan ini jika menghasilkan F hitung > F tabel, maka H_0 dalam penelitian ditolak sedangkan H_a diterima. Ketentuan dalam uji ini dengan menggunakan koefisien sebesar 5%. Kriteria pengujiannya dengan membandingkan F hitung dan F tabel:

a) Jika F hitung > F tabel, maka H_o ditolak, artinya ada pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel mediasi dan dependen.

b) ika F hitung < F tabel, maka H_o diterima, artinya tidak ada pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel mediasi dan dependen



Gambar 3.1
Kurva normal uji F

3. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R Square (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2013:97). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekari satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji R^2 menunjukkan potensi pengaruh semua variabel independen yaitu motivasi Kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), terhadap dependen (Y) yaitu *organizational citizenship behaviour (OCB)* dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Besarnya koefisien 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinasi semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel bebas, sebaliknya semakin mendekati 1 besarnya koefisien

determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel bebas (Ghozali, 2013: 97).

4. Uji t (Parsial)

Uji t dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t adalah pengujian secara statistic untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap varibel dependen.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

1) Ho : $\beta_1 = 0$, bahwa variabel independen X_1, X_2, dan X_3 secara parsial tidak ada pengaruh terhadap variabel dependen Y
2) Ho : $\beta_1 \neq 0$, bahwa variabel independen X_1, X_2, dan X_3 secara parsial ada pengaruh terhadap variabel dependen Y

Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan tabel t dengan menggunakan uji 2 sisi dan nilai kebebasan (n-k), Gambar nilai t hitung dengan t tabel sebagai berikut :



Gambar 3.2
Kurva normal uji t

Hasil perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan t tabel:

a) Jika t hitung > t tabel, maka H_o ditolak, artinya ada pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel mediasi dan dependen.

b) Jika t hitung < t tabel, maka H_o diterima, artinya tidak ada pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel mediasi dan dependen.

BAB V
KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap *Organizational citizenship Behaviour* yang di mediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan BMT Eka Mandiri di Kabupaten Magelang. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational citizenship Behaviour* yang dimediasi kepuasan kerja pada karyawan BMT Eka Mandiri di Kabupaten Magelang. Maka faktor tersebut akan meningkatkan perilaku OCB pada diri karyawan.
2. Berdasarkan hipotesis motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap OCB pada karyawan BMT Eka Mandiri di Kabupaten Magelang.
3. Berdasarkan hipotesis kompensasi berpengaruh terhadap OCB pada karyawan BMT Eka Mandiri di Kabupaten Magelang.
4. Berdasarkan hipotesis motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan BMT Eka Mandiri di Kabupaten Magelang.
5. Berdasarkan hipotesis kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan BMT Eka Mandiri di Kabupaten Magelang
6. Pada pengujian pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menunjukan bahwa koefisien

mediasi yang dihasilkan positif dan tidak signifikan yang berarti kepuasan kerja tidak memediasi hubungan.

B. Keterbatasan Penelitan

Dalam melakukan suatu penelitian ada kalanya masalah yang dihadapi sangat sangat luas dan komplek. Oleh karena itu, peneliti membatasi masalah untuk memudahkan analisis. Adapun batasan tersebut adalah:

1. Hasil penelitian secara empiris sesuai dengan teori, namun penelitian ini hanya mengambil unsur-unsur motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behaviour.*
2. Sampel yang digunakan relatif kecil dan terbatas dengan kriteria metode pengambilan sampel. Responden yang dipakai dalam penelitian adalah karyawan BMT Eka Mandiri Kabupaten Magelang.
3. Penelitian ini belum maksimal di perusahaan tapi setidaknya sudah memberikan informasi untuk perkembangan perusahaan kedepan.

C. Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya ditambah variabel baru atau variabel selain motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja untuk menguatkan pengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*.
2. Pemilihan responden dan sampel untuk penelitian mendatang sebaiknya lebih di perluas, agar hasil penelitian dapat digunakan secara umum
3. Pihak BMT Eka Mandiri Kabupaten Magelang hendaknya lebih meningkatkan perilaku *Organizational Citizensip Behaviour*, pimpinan harus mampu mengelola dan mendorong karyawan untuk meningkatkan

kinerjanya melalui motivasi kerja yang baik serta memberikan kompensasi yang sesuai agar bisa tercapai kepuasan kerja, apabila hal ini telah terpenuhi maka pegawai akan tergerak untuk meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Angelia Simon, Stevanie Naftalia. 2015. *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Di Restaurant Halim Surabaya* Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Bisnis. Universitas Kristen Petra.

Gari Dessler. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta : Salemba Empat.

Ghozali, H. Imam.2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi*. Cetakan ke-7. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gina Sheelsia Tampi.2013. Kepemimpinan Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap *Organization Citizenship Behavior.* Jurnal EMBA. Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 921-929

Hakim, Lukman. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen Kajian Teori, Analisis, dan Syariah*. Sukoharjo: CV. Jasmine.

Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmadi dan Sunariah, Nia Sri. 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta

Kenna Mc, Eugene dan Beech Nic. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Kreitner, R. Dan Kinicki, A. 2007. *Organizational Behavior 7th ed*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: Remaja Rosdakarya

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.

Moorhead. Gregory & Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi.* Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Roymond Tan, Zeplin Jiwa Husada Tarigan . 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada 3h Motosport* Jurnal Ilmu Manajemen. Universitas Kristen Petra.

Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitalif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Seidy Makarawung, Roring Ferdy. 2018. *Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado*. Fakultan Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado

Sindhi Saraayu, Ahyar Yuniawan. 2016. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan Disiplin Kerja Dan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel. Diponegoro Journal Of Management, Volume 5, Nomer 4 Tahun 2016.

Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana

Siti Muayanah, Andi Tri Haryono.2016. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu Manajemen. Universitas Pandanaran Senarang.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group

Tanto Wijaya, Fransisca Andreani. 2015.*Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama* . Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Bisnis. Universitas Kristen Petra.