

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Salah satu industri yang menunjukkan persaingan tinggi adalah industri pembiayaan konsumen (leasing). Banyak pemain baru yang masuk ke sektor ini, sehingga PT.FIFGROUP saingannya benar-benar tinggi. Dan bunga dari PT.FIFGROUP ialah 20% dari angsuran tetapi Mereka akan selalu berusaha mengembangkan dan merebut *market share*. Sektor ini masih didominasi oleh beberapa perusahaan besar, salah satunya PT.FIFGROUP Perusahaan yang memberikan jasa pembiayaan ini adalah PT.FIFGROUP Cabang Banjarmasin FIFGROUP ini merupakan perusahaan pembiayaan konsumen yang ada di Indonesia sejak 23 tahun silam.

FIFGROUP sendiri merupakan satu-satunya perusahaan pembiayaan konsumen yang secara resmi menjadi leasing di Indonesia. FIFGROUP adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pembiayaan retail sepeda motor dan alat elektronik di Indonesia. Perusahaan tersebut memiliki 2,8 juta customer aktif dan memiliki 152 kantor cabang yang tersebar diseluruh Indonesia, salah satunya yaitu FIFGROUP Cabang Banjarmasin.

PT. FIFGROUP didirikan dengan nama PT. Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989. Berdasarkan izin usaha yang diperolehnya, maka perseroan bergerak dalam bidang 75 a Guna Usaha, Anjak Piutang dan

Pembiayaan Konsumen. Tujuan utama berdirinya PT. FIFGROUP adalah untuk mendapatkan laba yang maksimal serta menunjang penjualan sepeda motor merk Honda melalui usaha dibidang jasa consumer finance (pendanaan barang konsumen). Karena kecenderungan konsumen membeli barang secara kredit akibat meningkatnya harga barang-barang yang tidak sesuai dengan pendapatan masyarakat. Pada tahun 1991 perusahaan merubah nama menjadi

PT Federal Internasional Finance namun seiring dengan perkembangan waktu guna memenuhi permintaan pasar, Perseroan mulai memfokuskan diri ke pembiayaan sepeda motor Honda pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996. Pada Mei 2013, Perusahaan meluncurkan merek FIFGROUP. Saat ini berdasarkan peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK.05/2014 maka bidang usaha FIFGROUP adalah: pembiayaan investasi, pembiayaan Modal Kerja, pembiayaan Multiguna, Sewa Operasi (*Operating lease*) dan kegiatan berbasis *fee*, pembiayaan syariah meliputi Pembiayaan jual beli, Pembiayaan jasa yang dilakukan dengan menggunakan akas berdasarkan prinsip syariah, dan pembiayaan lain berdasarkan persetujuan otoritas jasa keuangan.

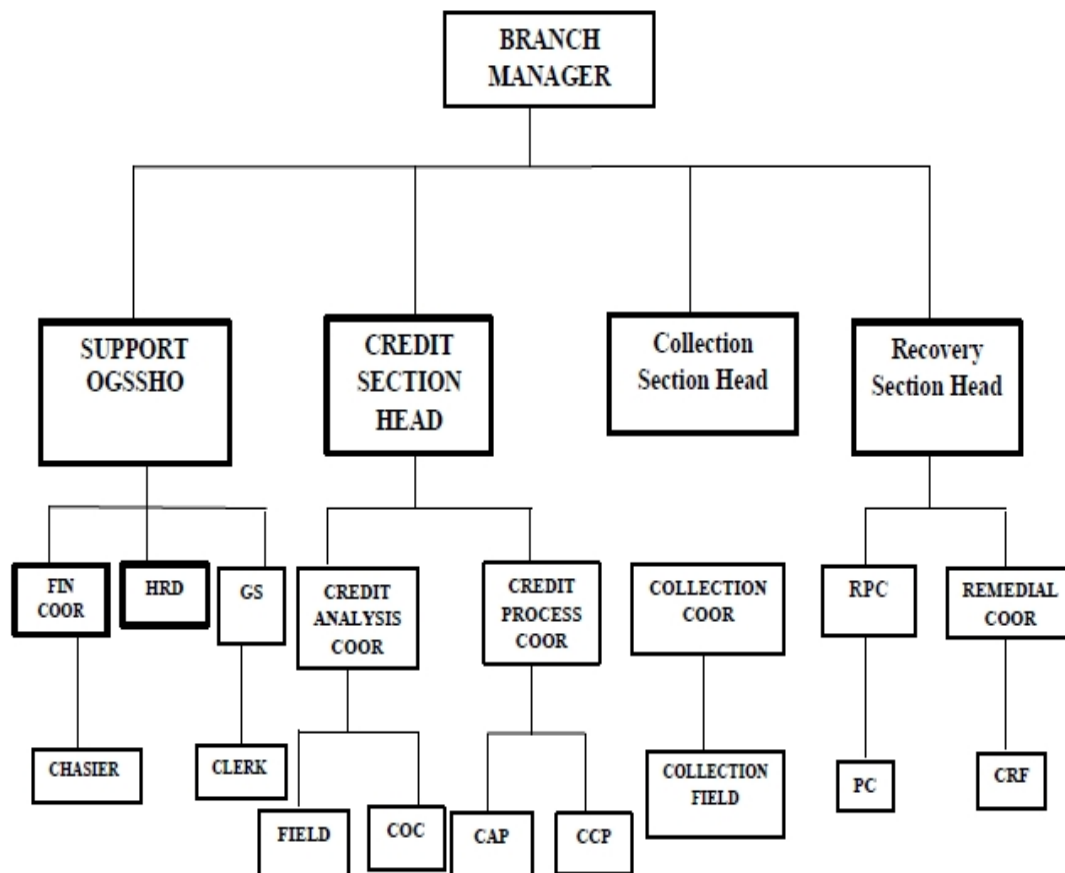
Setiap Perusahaan besar pasti memiliki visi, misi dan nilai-nilai yang di anut untuk menjadi tujuan setiap perusahaan tersebut. Begitu pula halnya PT. FIFGROUP mempunyai visi, misi, dan nilai perusahaan yang menjadi tujuan dari PT. FIFGROUP dan yang ditanamkan kesetiap karyawannya.

Visi dan Misi FIFGROUP:

Visi : Menjadi Pemimpin Industri yang dikagumi secara Nasional.

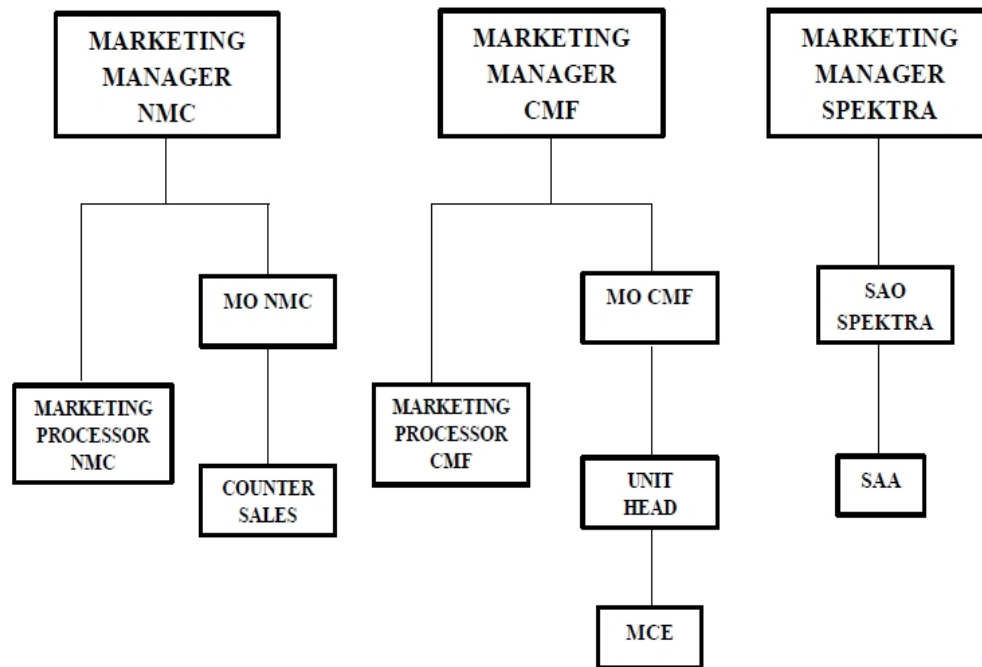
Misi : Membawa Kehidupan yang lebih baik untuk masyarakat.

Gambar 5.1 Struktur Organisasi Operasi FIFGROUP



Gambar 5.2

Struktur Organisasi Marketing FIFGROUP



2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas angket OCB, motivasi Kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan kinerja dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut.

a. Hasil Uji Validitas Angket

Tabel 5.1
Hasil Uji Validitas Angket Penelitian

OCB		Motivasi Kerja		Kepuasan Kerja		Kompensasi		Kinerja	
Item	r hitung	Item	r hitung	Item	r hitung	Item	r hitung	Item	r hitung
X1.1	0,467	X2.1	0,469	X3.1	0,514	X4.1	0,502	Y1	0,503
X1.2	0,513	X2.2	0,568	X3.2	0,580	X4.2	0,459	Y2	0,579
X1.3	0,603	X2.3	0,559	X3.3	0,567	X4.3	0,649	Y3	0,611
X1.4	0,564	X2.4	0,818	X3.4	0,681	X4.4	0,514	Y4	0,642
X1.5	0,659	X2.5	0,597	X3.5	0,602	X4.5	0,630	Y5	0,614
X1.6	0,537	X2.6	0,558	X3.6	0,585	X4.6	0,453	Y6	0,554
-	-	X2.7	0,565	X3.7	0,640	-	-	Y7	0,634
-	-	X2.8	0,619	X3.8	0,696	-	-	Y8	0,690
-	-	X2.9	0,818	X3.9	0,678	-	-	Y9	0,615
-	-	X2.10	0,597	X3.10	0,582	-	-	-	-
-	-	X2.11	0,558	X3.11	0,643	-	-	-	-
-	-	X2.12	0,565	-	-	-	-	-	-
-	-	X2.13	0,619	-	-	-	-	-	-

Sumber: diolah Peneliti, 2023

Validitas angket ini ditentukan nilai r hitung dan r tabel. Jika r hitung > r tabel, maka angket dinyatakan valid. Nilai r tabel dengan $n = 25$ adalah 0,396. Nilai r hitung item 1 sampai 6 angket *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tabel hasil uji validitas di atas > 0,936. Angket ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Nilai r hitung item 1 sampai 13 angket motivasi kerja > 0,396. Nilai r hitung item 1 sampai 11 angket kepuasan kerja > 0,396. Nilai r hitung item 1 sampai 6 angket kompensasi kerja > 0,396. Nilai r hitung item 1 sampai 9 angket kinerja > 0,396. Jadi semua angket penelitian ini valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas Angket

Reliabilitas angket dapat ditentukan dengan nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka angket memenuhi persyaratan reliabilitas angket.

Tabel 5.2

Hasil Uji Reliabilitas Angket Penelitian

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,800	Cronbach's Alpha $>0,6$	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,894	Cronbach's Alpha $>0,6$	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,887	Cronbach's Alpha $>0,6$	Reliabel
4.	Kompensasi	0,784	Cronbach's Alpha $>0,6$	Reliabel
5.	Kinerja	0,867	Cronbach's Alpha $>0,6$	Reliabel

Sumber: diolah Peneliti, 2023

Nilai Cronbach's Alpha angket *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tabel hasil uji reliabilitas di atas mencapai 0,800. Nilai Cronbach's Alpha angket motivasi kerja mencapai 0,894. Nilai Cronbach's Alpha angket kepuasan kerja mencapai 0,878. Nilai Cronbach's Alpha angket kompensasi mencapai 0,784. Nilai Cronbach's Alpha angket kinerja mencapai 0,867. Nilai Cronbach's Alpha angket *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan kinerja $> 0,6$. Jadi semua angket penelitian ini reliabel.

3. Hasil Analisis Deskripsi

Gambaran tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi diuraikan berdasarkan jawaban responden sebagai berikut.

Tabel 5.3

Jawaban Responden terhadap Item Angket
Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Pernyataan atau pertanyaan angket	Jawaban angket <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)										Rata-rata
	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat setuju		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Menghormati atasan dan rekan kerja	-	-	6	12	8	16	13	26	23	46	4
Mentaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja	-	-	2	40	8	16	8	15	32	64	4,4
Setia terhadap perusahaan tempat bekerja	-	-	5	10	13	26	21	42	11	22	3,7
Memberikan layanan sesuai bidang pekerjaan kepada siapa saja di tempat kerja	-	-	8	16	12	24	10	20	20	40	3,8
Memegang teguh tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan	-	-	7	14	9	18	3	6	31	62	4,2
Berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja	-	-	9	18	-	-	16	32	25	50	4,1
Jumlah											24,2
Rata-rata											4

Sumber: diolah Peneliti, 2023

Responden menjawab tidak setuju menghormati atasan dan rekan kerja dalam bekerja 6 orang (12%). Responden yang netral (ragu-ragu) 8 orang (16%). Responden menjawab setuju 13 orang (26%) dan sangat setuju 23 (46%). Rata-rata responden menjawab setuju menghormati atasan dan rekan kerja dalam bekerja.

Responden menjawab tidak setuju mentaati semua peraturan dalam bekerja 2 orang (4%). Responden yang netral (ragu-ragu) 8 orang (16%). Responden menjawab setuju 8 orang (16%) dan sangat setuju 32 (64%). Rata-rata responden menjawab setuju mentaati peraturan dalam bekerja.

Responden menjawab tidak setuju setia terhadap perusahaan tempat bekerja 5 orang (10%). Responden yang netral (ragu-ragu) 13 orang (26%). Responden menjawab setuju 21 orang (22%) dan sangat setuju 11 (22%). Rata-rata responden menjawab setuju setia terhadap perusahaan tempat bekerja.

Responden menjawab tidak setuju memberikan layanan sesuai bidang pekerjaan kepada siapa saja di tempat kerja 8 orang (16%). Responden yang netral (ragu-ragu) 12 orang (24%). Responden menjawab setuju 10 orang (20%) dan sangat setuju 20 (40%). Rata-rata responden menjawab setuju memberikan layanan sesuai bidang pekerjaan kepada siapa saja di tempat kerja.

Responden menjawab tidak setuju memegang teguh tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan 7 orang (14%). Responden yang

netral (ragu-ragu) 9 orang (18%). Responden menjawab setuju 3 orang (6%) dan sangat setuju 31 (62%). Rata-rata responden menjawab setuju memegang teguh tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Responden menjawab tidak setuju berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja 9 orang (18%). Responden menjawab setuju 16 orang (32%) dan sangat setuju 25 (50%). Rata-rata responden menjawab setuju berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja.

Tabel 5.4

Jawaban Responden terhadap Item Angket

Motivasi Kerja

Pernyataan atau pertanyaan angket	Jawaban angket motivasi kerja										Rata-rata
	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat setuju		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Saya bekerja untuk memperoleh promosi jabatan	-	-	8	16	6	12	13	26	23	46	4
Saya bekerja untuk menduduki suatu jabatan	-	-	1	2	7	14	14	28	28	56	4,3
Saya menggunakan segala keahlian saya untuk mencapai prestasi kerja	-	-	5	10	10	20	24	48	11	22	3,8
Saya mengerahkan segenap kemampuan saya dalam bekerja untuk meraih prestasi	-	-	8	16	11	22	13	26	18	36	3,8
Saya memiliki	-	-	-	-	11	22	21	42	18	36	4,1

kemauan yang keras dalam menyelesaikan pekerjaan												
Saya bangga atas pekerjaan saya	-	-	3	6	-	-	19	38	28	56	4,4	
Saya bekerja untuk mendapatkan penghargaan	-	-	8	16	12	24	11	22	19	38	3,6	
Saya sungguh-sungguh dalam bekerja	-	-	7	14	8	16	3	6	32	64	4,2	
Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab	-	-	3	6	10	20	12	24	20	40	4	
Saya bekerja untuk memperoleh pengakuan pada hasil kerja saya	-	-	3	6	-	-	18	36	29	58	4,4	
Saya bekerja untuk memperoleh pengakuan pada prestasi kerja saya	-	-	10	20	9	18	9	18	32	64	3,9	
Saya bekerja untuk mencapai keberhasilan maksimal	-	-	7	14	8	16	2	4	32	64	4,2	
Saya bekerja untuk meningkatkan keberhasilan yang sudah saya capai	-	-	8	16	1	2	11	22	30	60	4,3	
Jumlah											48,8	
Rata-rata											3,8	

Sumber: diolah Peneliti, 2023

Responden menjawab tidak setuju bekerja untuk memperoleh promosi jabatan 8 orang (16%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 6 orang (12%). Responden menjawab setuju 13 orang (26%). Responden menjawab sangat setuju 23 orang (46%). Rata-rata responden menjawab setuju memperoleh promosi jabatan atau posisi pekerjaan yang lebih baik.

Responden menjawab tidak setuju bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi 1 orang (2%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 7 orang (14%). Responden menjawab setuju 14 orang (28%). Responden menjawab sangat setuju 28 orang (56%). Rata-rata responden menjawab setuju bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi .

Responden menjawab tidak setuju menggunakan segala keahlian untuk mencapai prestasi kerja 5 orang (10%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 10 orang (20%). Responden menjawab setuju 24 orang (48%). Responden menjawab sangat setuju 11 orang (22%). Rata-rata responden menjawab setuju menggunakan segala keahlian untuk mencapai prestasi kerja.

Responden menjawab tidak setuju mengerahkan segenap kemampuan dalam bekerja untuk meraih prestasi 8 orang (16%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 11 orang (22%). Responden menjawab setuju 13 orang (26%). Responden menjawab sangat setuju 18 orang (36%). Rata-rata responden menjawab setuju mengerahkan segenap kemampuan dalam bekerja untuk meraih prestasi.

Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 11 orang (22%). Responden menjawab setuju 21 orang (42%). Responden menjawab sangat setuju 18 orang (36%). Rata-rata responden menjawab setuju memiliki kemauan yang keras dalam menyelesaikan pekerjaan.

Responden menjawab tidak setuju bangga dengan pekerjaan yang ada 3 orang (6%). Responden menjawab setuju 19 orang (39%). Responden menjawab sangat setuju 28 orang (56%). Rata-rata responden menjawab setuju bangga dengan pekerjaan yang ada.

Responden menjawab tidak setuju bekerja untuk mendapatkan penghargaan 8 orang (16%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 12 orang (24%). Responden menjawab setuju 11 orang (22%). Responden menjawab sangat setuju 19 orang (38%). Rata-rata responden menjawab setuju bekerja untuk mendapatkan penghargaan.

Responden menjawab tidak setuju sungguh-sungguh dalam bekerja 7 orang (14%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 8 orang (18%). Responden menjawab setuju 3 orang (6%). Responden menjawab sangat setuju 32 orang (64%). Rata-rata responden menjawab setuju sungguh-sungguh dalam bekerja.

Responden menjawab tidak setuju bekerja dengan penuh tanggung jawab 3 orang (6%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 10 orang (20%). Responden menjawab setuju 12 orang (24%). Responden menjawab sangat setuju 20 orang (40%). Rata-rata responden menjawab setuju bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Responden menjawab tidak setuju bekerja dengan maksud memperoleh pengakuan pada hasil kerja yang dicapai 3 orang (6%). Responden menjawab setuju 18 orang (39%). Responden menjawab sangat

setuju 29 orang (58%). Rata-rata responden menjawab setuju bekerja dengan maksud memperoleh pengakuan pada hasil kerja yang dicapai.

Responden menjawab tidak setuju bekerja dengan maksud memperoleh pengakuan pada prestasi kerja yang dicapai 10 orang (20%). Responden menjawab ragu-ragu 18 orang (36%). Responden menjawab setuju 9 orang (18%). Responden menjawab sangat setuju 32 orang (64%). Rata-rata responden menjawab setuju bekerja dengan maksud memperoleh pengakuan pada prestasi kerja yang dicapai.

Responden menjawab tidak setuju bekerja sungguh-sunggu untuk meraih keberhasilan 7 orang (14%). Responden menjawab ragu-ragu 8 orang (16%). Responden menjawab setuju 2 orang (4%). Responden menjawab sangat setuju 32 orang (64%). Rata-rata responden menjawab setuju bekerja sungguh-sunggu untuk meraih keberhasilan.

Responden menjawab tidak setuju bekerja sungguh-sunggu untuk meningkatkan keberhasilan yang telah dicapai 8 orang (16%). Responden menjawab ragu-ragu 1 orang (2%). Responden menjawab setuju 11 orang (22%). Responden menjawab sangat setuju 30 orang (60%). Rata-rata responden menjawab setuju bekerja sungguh-sunggu untuk meningkatkan keberhasilan yang telah dicapai

Tabel 5.5

Jawaban Responden terhadap Item Angket

Kepuasan Kerja

Pernyataan atau pertanyaan angket	Jawaban angket kepuasan kerja										Rata-rata
	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat setuju		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Saya puas dengan jumlah gaji yang diberikan	-	-	8	16	6	12	13	26	23	46	4
Saya puas dengan gaji diberikan tepat waktu	-	-	1	2	6	12	17	34	26	52	5
Saya puas pada promosi yang diberikan sesuai dengan kemampuan	-	-	3	6	9	18	27	54	11	22	4
Saya puas pada promosi yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja	-	-	8	16	13	26	12	24	17	34	4
Saya puas dapat berkomunikasi dengan pengawas	-	-	1	2	13	26	13	26	23	46	4
Saya puas karena pengawas menghargai kerja bawahan	-	-	1	2	-	-	12	24	37	74	5
Saya puas dapat bekerja sama dengan rekan kerja	-	-	8	16	6	12	13	26	23	46	4
Saya puas dapat berbagi pengalaman dengan rekan kerja	-	-	1	2	6	12	17	34	26	52	5
Saya puas dengan peningkatan keterampilan yang dimiliki	-	-	8	16	12	24	10	20	20	40	4
Saya puas dengan peningkatan hasil kerja yang dicapai	-	-	7	14	9	18	3	6	31	62	5
Saya puas dengan peningkatan pengalaman	-	-	9	18	-	-	16	32	23	45	4

Jumlah												48
Rata-rata												4,4

Sumber: diolah Peneliti, 2023

Responden menjawab tidak setuju merasa puas dengan jumlah gaji yang diberikan perusahaan 8 orang (19%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 6 orang (12%). Responden yang memberikan jawaban setuju 13 orang (26%). Responden yang menjawab sangat asetujui 23 orang (46%). Rata-rata responden menyatakan merasa puas dengan jumlah gaji yang diberikan perusahaan.

Responden menjawab tidak setuju merasa puas dengan pembayaran gaji tepat waktu 1 orang (2%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 6 orang (12%). Responden yang memberikan jawaban setuju 17 orang (34%). Responden yang menjawab sangat asetujui 25 orang (52%). Rata-rata responden menyatakan merasa puas dengan dengan pembayaran gaji tepat waktu.

Responden menjawab tidak setuju merasa puas dengan promosi yang diberikan sesuai dengan kemampuan 3 orang (6%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 9 orang (18%). Responden yang memberikan jawaban setuju 27 orang (54%). Responden yang menjawab sangat asetujui 11 orang (22%). Rata-rata responden menyatakan merasa puas dengan promosi yang diberikan sesuai dengan kemampuan.

Responden menjawab tidak setuju merasa puas dengan promosi yang diberikan sesuai prestasi kerja 8 orang (16%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 13 orang (26%). Responden yang memberikan jawaban setuju 12 orang (24%). Responden yang menjawab sangat asetujui 17 orang (34%). Rata-rata responden menyatakan merasa puas dengan promosi yang diberikan sesuai prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

Responden menjawab tidak setuju merasa puas karena mudah berkomunikasi dengan pengawas 1 orang (16%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 13 orang (26%). Responden yang memberikan jawaban setuju 13 orang (26%). Responden yang menjawab sangat asetujui 23 orang (26%). Rata-rata responden menyatakan merasa puas karena mudah berkomunikasi dengan pengawas.

Responden menjawab tidak setuju merasa puas bekerja karena pengawas menghargai hasil kerja bawahan 1 orang (2%). Responden yang memberikan jawaban setuju 12 orang (24%). Responden yang menjawab sangat asetujui 37 orang (74%). Rata-rata responden menyatakan merasa puas bekerja karena pengawas menghargai hasil kerja yang dicapai bawahan.

Responden menjawab tidak setuju merasa puas dapat bekerja sama dengan rekan kerja 8 orang (16%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 6 orang (12%). Responden yang memberikan jawaban setuju 13 orang (26%). Responden yang menjawab sangat asetujui 23 orang (46%).

Rata-rata responden menyatakan merasa puas dapat bekerja sama dengan rekan kerja.

Responden menjawab tidak setuju merasa puas dapat berbagi pengalaman dengan rekan kerja 1 orang (2%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 6 orang (12%). Responden yang memberikan jawaban setuju 17 orang (34%). Responden yang menjawab sangat setuju 26 orang (52%). Rata-rata responden menyatakan merasa puas dapat berbagi pengalaman dengan rekan kerja.

Responden menjawab tidak setuju merasa puas dengan peningkatan keterampilan yang telah dicapai 8 orang (16%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 12 orang (24%). Responden yang memberikan jawaban setuju 10 orang (20%). Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (40%). Rata-rata responden menyatakan merasa puas dengan peningkatan keterampilan yang telah dicapai.

Responden menjawab tidak setuju merasa puas dengan peningkatan hasil kerja yang dicapai 7 orang (14%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 9 orang (18%). Responden yang memberikan jawaban setuju 3 orang (6%). Responden yang menjawab sangat setuju 31 orang (62%). Rata-rata responden menyatakan merasa puas dengan peningkatan hasil kerja yang dicapai.

Responden menjawab tidak setuju merasa puas dengan peningkatan pengalaman 9 orang (18%). Responden yang memberikan jawaban setuju 16

orang (32%). Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (43%). Rata-rata responden menyatakan merasa puas dengan peningkatan pengalaman.

Tabel 5.6

Jawaban Responden terhadap Item Angket
Kompensasi

Pernyataan atau pertanyaan angket	Jawaban angket kompensasi										Rata-rata
	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat setuju		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Gaji yang diberikan sesuai dengan tugas yang diberikan	-	-	8	16	6	12	15	30	21	42	4
Tunjangan diberikan sesuai dengan hasil kerja	-	-	1	2	8	16	16	32	27	54	4,4
Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja	-	-	3	6	10	20	26	52	11	22	3,9
Promosi diberikan sesuai dengan hasil kerja	-	-	6	12	14	28	13	26	17	34	3,8
Peralatan kerja yang dimiliki memadai	-	-	1	2	15	30	12	24	22	44	4,1
Penghargaan diberikan sesuai berprestasi	-	-	11	22	-	-	14	28	25	50	4,1
Jumlah											24,3
Rata-rata											4,1

Sumber: diolah Peneliti, 2023

Responden menjawab tidak setuju gaji yang diberikan sesuai dengan tugas yang diberikan 8 orang (16%). Responden yang menjawab netral atau

ragu-ragu 6 orang (12%). Responden yang memberikan jawaban setuju 15 orang (30%). Responden yang menjawab sangat asetujui 21 orang (42%). Rata-rata responden menyatakan setuju gaji yang diberikan sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan.

Responden menjawab tidak setuju tunjangan diberikan sesuai dengan hasil kerja 1 orang (2%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 8 orang (16%). Responden yang memberikan jawaban setuju 16 orang (32%). Responden yang menjawab sangat asetujui 27 orang (54%). Rata-rata responden menyatakan setuju tunjangan diberikan sesuai dengan hasil kerja.

Responden menjawab tidak setuju bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja 3 orang (2%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 10 orang (20%). Responden yang memberikan jawaban setuju 26 orang (52%). Responden yang menjawab sangat asetujui 11 orang (22%). Rata-rata responden menyatakan setuju bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.

Responden menjawab tidak setuju promosi diberikan sesuai dengan hasil kerja 6 orang (12%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 14 orang (28%). Responden yang memberikan jawaban setuju 13 orang (26%). Responden yang menjawab sangat asetujui 17 orang (54%). Rata-rata responden menyatakan setuju promosi diberikan sesuai dengan hasil kerja.

Responden menjawab tidak setuju peralatan kerja yang dimiliki memadai untuk menunjang kerja 1 orang (2%). Responden yang menjawab

netral atau ragu-ragu 15 orang (30%). Responden yang memberikan jawaban setuju 12 orang (24%). Responden yang menjawab sangat setuju 22 orang (44%). Rata-rata responden menyatakan setuju peralatan kerja yang dimiliki memadai menunjang kerja karyawan.

Responden menjawab tidak setuju penghargaan diberikan sesuai prestasi 11 orang (22%). Responden yang memberikan jawaban setuju 14 orang (28%). Responden yang menjawab sangat setuju 25 orang (50%). Rata-rata responden menyatakan setuju penghargaan diberikan sesuai prestasi

Tabel 5.7

Jawaban Responden terhadap Item Angket Kinerja

Pernyataan atau pertanyaan angket	Jawaban angket kinerja										Rata-rata
	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat setuju		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Saya bekerja mencapai target yang ditetapkan	-	-	7	14	6	12	14	28	23	46	4
Saya menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan	-	-	7	14	1	2	15	30	27	54	4,3
Saya bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	-	-	3	6	10	20	28	56	11	22	3,9
Saya memiliki komitmen yang kuat dalam bekerja	-	-	8	16	12	24	13	26	17	34	3,8
Saya memberikan kepuasan layanan kepada masyarakat	-	-	-	-	11	22	21	42	18	36	4,1
Saya mencapai target sesuai waktu yang	-	-	4	8	-	-	19	38	27	54	4,4

ditentukan												
Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	-	-	8	16	12	24	10	20	20	40	3,8	
Saya bekerja sama sesama anggota menyelesaikan pekerjaan	-	-	7	14	9	18	3	6	31	62	4,2	
Saya menjalin kerja sama dengan pihak luar dengan baik menyelesaikan pekerjaan	-	-	-	-	9	18	16	32	25	50	4,1	
Jumlah											36,6	
Rata-rata											4,1	

Sumber: diolah Peneliti, 2023

Responden menjawab tidak setuju mampu bekerja untuk mencapai target yang ditetapkan 7 orang (14%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 6 orang (12%). Responden menjawab setuju 14 orang (28%). Responden menjawab sangat setuju 23 orang (45%). Rata-rata responden menjawab setuju mampu bekerja untuk mencapai target yang ditetapkan

Responden menjawab tidak mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan 7 orang (14%). Responden yang menjawab ragu-ragu 1 orang (2%). Responden menjawab setuju 15 orang (30%). Responden menjawab sangat setuju 27 orang (54%). Rata-rata responden menjawab mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan.

Responden menjawab tidak setuju bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan 3 orang (6%). Responden menjawab netral atau ragu-ragu 10 (20%). Responden menjawab setuju 28 orang (56%). Responden menjawab sangat

setuju 11 orang (22%). Rata-rata responden menjawab setuju bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan

Responden menjawab tidak setuju memiliki komitmen yang kuat dalam bekerja dalam berbagai kondisi 8 orang (16%). Responden yang menjawab netral atau ragu-ragu 12 orang (24%). Responden yang menjawab setuju 13 orang (26%). Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (34%). Rata-rata responden menjawab setuju memiliki komitmen yang kuat dalam bekerja dalam berbagai kondisi

Responden tidak ada menjawab tidak setuju sudah memberikan kepuasan layanan kepada konsumen. Responden menjawab netral atau ragu-ragu 11 orang (22%). Responden menjawab setuju 21 orang (42%). Responden menjawab sangat setuju 18 orang (36%).

Responden menjawab tidak setuju sudah mencapai target sesuai waktu yang ditentukan perusahaan 4 orang (8%). Responden tidak ada responden menjawab netral atau ragu-ragu. Responden menjawab setuju 19 orang (38%). Responden menjawab sangat setuju 27 orang (54%). Rata-rata responden menjawab sudah mencapai target sesuai waktu yang ditentukan perusahaan

Responden menjawab tidak setuju menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 8 orang (16%). Responden menjawab netral atau ragu-ragu 12 orang (24%). Responden menjawab setuju 10 orang (20%). Responden menjawab sangat setuju 20 orang (40%). Rata-rata responden menjawab setuju bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

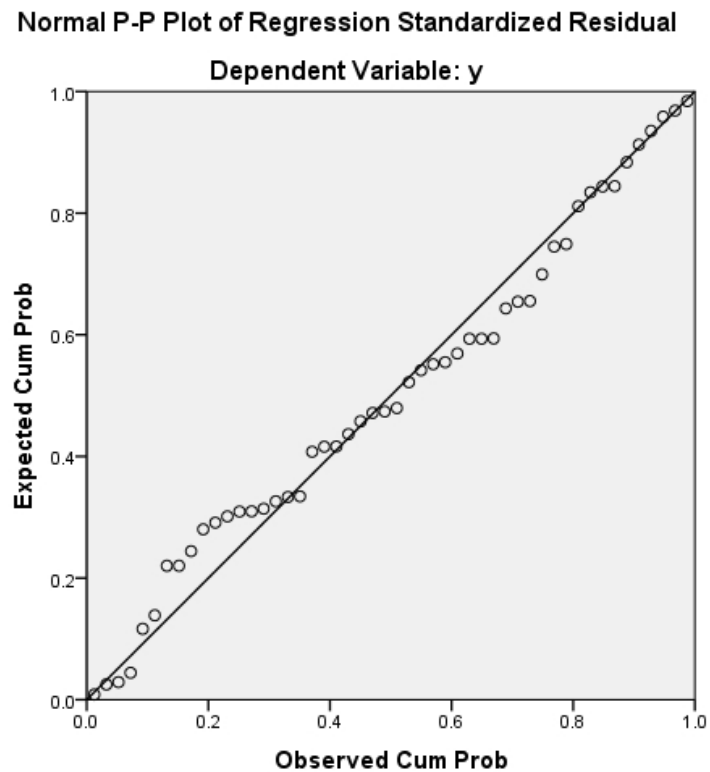
Responden menjawab tidak setuju bekerja sama dengan rekan kerja menyelesaikan pekerjaan 7 orang (14%). Responden menjawab netral atau ragu-ragu 9 orang (18%). Responden menjawab setuju 3 orang (6%). Responden menjawab sangat setuju 31 orang (62%). Rata-rata responden menjawab setuju bekerja sama dengan rekan kerja menyelesaikan pekerjaan

Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju bisa menjalin kerja sama dengan pihak luar perusahaan dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden menjawab netral atau ragu-ragu 9 orang (19%). Responden menjawab setuju 16 orang (32%). Responden yang menjawab sangat setuju 25 orang (50%).

4. Hasil Uji Asumsi

a. Normalitas

Normalitas data dapat diuji dengan diagram *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Diagram ini dibuat berdasarkan hasil analisis regresi. Ketentuannya adalah jika titik-titik pada diagram mengikuti garis lurus, maka data penelitian berdistribusi normal. Berikut ini diagram *P-P Plot of Regression Standardized Residual* hasil analisis regresi penelitian ini.



Hasil analisis regresi penelitian ini menunjukkan titik-titik mengikuti garis lurus pada diagram *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Jadi data penelitian mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan semangat kerja berdistribusi normal.

b. Multikolinieritas

Multikolinieritas data penelitian ini dapat ditentukan dengan menggunakan nilai tolerance dan VIF. Ketentuannya adalah jika tolerance $>0,1$ dan VIF < 10 , maka data penelitian tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hasil analisis regresi penelitian ini menunjukkan nilai tolerance dan VIF untuk semua variabel bebas.

Tabel 5.8

Hasil Uji Multikolinieritas

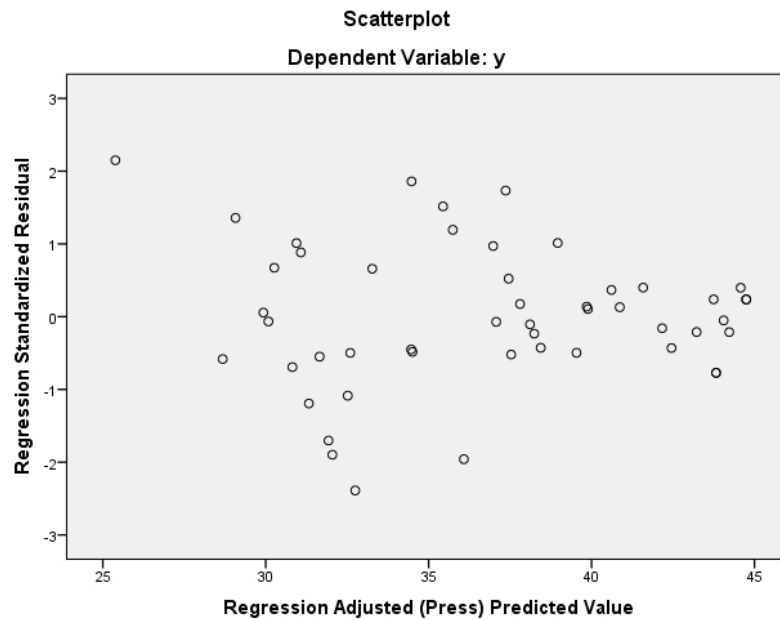
No.	Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
1.	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,121	8,280	Tolerance >0,1 dan VIF < 10
2.	Motivasi Kerja	0,224	4,465	
3.	Kepuasan Kerja	0,131	7,645	
4.	Kompensasi	0,153	6,556	

Sumber: diolah Peneliti, 2023

Nilai tolerance *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0,121 >0,1 dan VIF 8,280 <10. Data *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Nilai tolerance motivasi kerja sebesar 0,224 >0,1 dan VIF 4,465 <10. Data motivasi kerja penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Nilai tolerance kepuasan kerja sebesar 0,131 >0,1 dan VIF 7,645 <10. Data kepuasan kerja penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Nilai tolerance kompensasi sebesar 0,133 >0,1 dan VIF 6,556 <10. Data kompensasi penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Dengan demikian semua data penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dapat ditentukan dengan menggunakan diagram pancar. Salah satu output analisis regresi dengan SPSS menunjukkan diagram pancar yang digunakan untuk menentukan apakah data penelitian mengalami gejala heterokedastisitas atau tidak. Jika pada diagram pancar itu terdapat titik-titik yang tersebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka data penelitian tidak mengalami gejala heterokedastisitas.



Berdasarkan hasil analisis regresi penelitian ini terdapat diagram pancar yang isinya menunjukkan titik-titik tersebar dan tidak membentuk suatu pola. Dengan demikian data penelitian ini tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

5. Hasil Analisis Regresi

1) Koefisien Determinan

Tabel 5.9

Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,984 ^a	0,967	0,964	0,99172

Sumber: diolah Peneliti, 2023

Tabel koefisien determinan di atas dapat digunakan untuk memprediksi persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Nilai R pada tabel tersebut mencapai 0,984. Nilai R dikuadratkan (R square) mencapai 0,967. Ini dapat dimaknai bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 96,7%. Sisanya kinerja karyawan ini dipengaruhi variabel lain sebesar, 3,3% (error).

2) *Analysis of Variance* (Anova)

Tabel 5.10

Analysis of Variance (Anova)

df	Mean Square	F	Sig.
4	328,216	333,722	0,000 ^b
45	0,983		
49			

Sumber: diolah Peneliti, 2023

Tabel *Analysis of variance* (Anova) output analisis regresi di atas dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Patokan menentukan pengaruh tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel dan membandingkan signifikansi hitung dengan nilai signifikansi 0,05. Nilai F hitung > F tabel dengan signifikansi < 0,05 membuktikan hipotesis yang menyebutkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan diterima.

Berdasarkan tabel anova di atas, diketahui bahwa F hitung 333,722 dan signifikansi 0,000. Nilai F tabel di df 4 dan df 45 pada tabel F dengan taraf kepercayaan 0,5% sebesar 2,61. Jadi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan diterima karena F hitung > F tabel dan signifikansi 0,000 < 0,05.

3) Koefisien Regresi (Uji t)

Koefisien regresi atau uji t bisa dipakai untuk memprediksi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Acuanannya adalah nilai signifikansi. Jika signifikansi < 0,05 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial diterima. Pengaruh

Organizational Citizenship Behavior (OCB), motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dalam penelitian ini diterima karena signifikansi yang dicapai $<0,05$.

Tabel 5.11

Koefisien Regresi

No.	Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
1	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap kinerja	5,703	0,000	Signifikan
2	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja	4,209	0.000	Signifikan
3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja	2,032	0,048	Signifikan
4	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja	2,865	0,006	Signifikan
5	Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja	13,441	0,000	Signifikan

Sumber: diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel koefisien regresi di atas, dijelaskan pengaruh parsial sebagai berikut.

- a) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$
- b) Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.
- c) Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan signifikansi $0,048 < 0,05$.
- d) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan signifikansi $0,006 < 0,05$.

e) Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan signifikansi $0,006 < 0,05$.

Variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat diketahui melalui nilai t hitung. Nilai t hitung yang tertinggi menunjukkan pengaruh dominan. Nilai t hitung yang menunjukkan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan mencapai 5,703. Nilai t hitung ini paling tinggi dibandingkan dengan yang lainnya. Jadi motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin dibandingkan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi.

B. Pembahasan

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja secara Simultan

Hasil penelitian ini membuktikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja secara Simultan. Analisis regresi untuk menguji pengaruh simultan ini diperoleh dari *output* SPSS. Pembuktiannya ada pada hasil analisis regresi menggunakan SPSS di tabel anova. Pada tabel itu menunjukkan hasil uji F hitung (menguji pengaruh simultan) $> F$ tabel dengan signifikansi $0,000 > 0,05$. Perhitungan koefisien determinan menghasilkan R square pada mencapai 0,967. Ini dapat juga membuktikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap

kinerja karyawan sebesar 96,7% secara simultan. Sisanya kinerja karyawan ini dipengaruhi variabel lain hanya sebesar, 3,3% (error). Dengan demikian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), motivasi Kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja secara simultan terbukti melalui analisis kritis.

Secara empiris *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi, dan kinerja karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin berjalan dengan baik. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berjalan dengan baik di kalangan karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin. Karyawan saling menghormati. Perilaku saling menghormati dilakukan karyawan dengan atasan dan rekan kerja. Karyawan juga mentaati peraturan dalam bekerja.

Karyawan ini setia terhadap perusahaan tempat bekerja. Kerelaan untuk bertahan bekerja di Perusahaan ini didorong oleh rasa saling menghormati. Karyawan telah memberikan layanan sesuai bidang pekerjaan kepada siapa saja yang membutuhkan layanan. Karyawan juga tetap memegang teguh tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karyawan yang setia dengan Perusahaan dengan suka rela ikut berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan secara Bersama-sama dengan rekan kerja.

Motivasi yang telah dikelola dengan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Karyawan tetap bersemangat bekerja untuk memperoleh

promosi jabatan atau posisi pekerjaan yang lebih baik. Karyawan antusias bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Kemampuan dan keahlian diberikannya untuk Perusahaan. Karyawan berupaya mengerahkan segenap kemampuan dalam bekerja untuk meraih prestasi.

Karyawan memiliki kemauan yang keras dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang bangga dengan pekerjaannya juga berupaya untuk mendapatkan penghargaan. Untuk memperoleh penghargaan itu, karyawan sungguh-sungguh mengertjakan tugas yang diberikan Perusahaan.

Karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan bekerja dengan maksud memperoleh pengakuan pada hasil kerja yang dicapai. Bekerja dengan maksud memperoleh pengakuan pada prestasi kerja yang dicapai. bekerja sungguh-sungguh untuk meraih keberhasilan. Karyawan bekerja sungguh-sungguh untuk meningkatkan keberhasilan yang telah dicapai dan merasa puas dengan jumlah gaji yang diberikan perusahaan

Kepuasan kerja karyawan juga terlihat pada kepuasan menerima gaji yang telah diberikan perusahaan, promosi, pengawas yang komunikatif, dan hasil kerja memuaskan bagi karyawan. Karyawan merasa puas dengan pembayaran gaji tepat waktu dan merasa puas dengan promosi yang diberikan sesuai dengan kemampuan. Karyawan juga puas dengan promosi yang diberikan sesuai prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

Karyawan puas karena mudah berkomunikasi dengan pengawas. Karyawan menyatakan merasa puas bekerja karena pengawas menghargai

hasil kerja yang dicapai bawahan. Karyawan merasa puas dapat bekerja sama dengan rekan kerja. Karyawan menyatakan merasa puas dapat berbagi pengalaman dengan rekan kerja. Karyawa menyatakan merasa puas dengan peningkatan keterampilan yang telah dicapai. Karyawan menyatakan merasa puas dengan peningkatan hasil kerja yang dicapai dan menyatakan merasa puas dengan peningkatan pengalaman. Kompensasi yang diberikan perusahaan juga diatur dengan baik. Karyawan menyatakan gaji yang diberikan sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan. tunjangan diberikan sesuai dengan hasil kerja dan bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja. Promosi diberikan sesuai dengan hasil kerja dan penghargaan diberikan sesuai prestasi.

Peralatan kerja yang dimiliki memadai menunjang kerja karyawan Karyawan bekerja untuk mencapai target yang ditetapkan. Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan. Karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini menjadi komitmen yang kuat dalam bekerja di dalam berbagai kondisi. Karyawan sudah memberikan kepuasan layanan kepada konsumen.

Kinerja karyawan mencapai katogori baik. Karyawan sudah berusaha mencapai target sesuai waktu yang ditentukan Perusahaan. Karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan tepat. Pekerjaan dibekerjakan bersama rekan kerja menyelesaikan pekerjaan.

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja secara Parsial

Organizational Citizenship Behavior (OCB), motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin secara Parsial. Temuan penelitian ini dibahas satu per satu sebagai berikut.

a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin. temuan ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Enny (2019:97) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) cenderung melihat pegawai sebagai makhluk sosial dibandingkan sebagai makhluk individu yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya. Dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya, memungkinkan orang mampu menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Perilaku ini muncul karena adanya perasaan sebagai bagian dari organisasi dan merasa puas apabila telah melakukan sesuatu yang lebih kepada perusahaan.

Enny (2019:101) menambahkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) membantu tugas pegawai yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja. Pegawai yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja.

Temuan-temuan peneliti terdahulu sejalan dengan hasil penelitian ini. Penelitian Ratnasari (2010) membuktikan bahwa variabel perilaku organisasi kewarganegaraan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari kepatuhan, partisipasi, dan loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja Poltabes Barelang personil. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Poltabes Barelang personil adalah partisipasi. Hasil penelitian Vridyaningtya, Hartati, dan Krisnandini (2019) juga mengimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta.

Penelitian Anwar (2021) juga menunjukkan bahwa bahwa OCB berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Makin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi sebagian (*partly mediation*) hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan.

b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin

Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin. Notoatmodjo (2014) menjelaskan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai di tempat kerja. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kinerja karyawan maupun pegawai memperhatikan intervensi terhadap motivasi kerja.

Tingkatan motivasi individu dalam organisasi mempengaruhi kinerja di dalam organisasi. “Ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian prestasi.” Individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah (Mangkunegara, 2010:18).

Motivasi diberikan kepada karyawan atau seseorang mempunyai beberapa tujuan. Tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat karyawan, meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaan karyawan (Sunyoto, 2012: 17).

Karyawan merasa kinerja dihargai dan organisasi mengimplementasikan sistem kompensasi secara adil, wajar dan memuaskan pegawai maka organisasi sudah mengoptimalkan motivasi. Kompensasi yang memuaskan pegawai, membuat organisasi memperoleh dan mempekerjakan secara produktif bagi kepentingan organisasi dengan mendorong motivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif, sebagai akibat lebih lanjut maka peningkatan kinerja dan prestasi pegawai akan tercapai (Zeanuri, 2015: 255). Kompensasi yang tinggi pada seorang pegawai mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari pegawai yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi atau rendahnya kinerja pegawai yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak pegawainya yang memiliki kinerja tinggi. Banyaknya pegawai yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektifitasnya kerja). Dengan demikian pemberian kompensasi dapat menjadikan penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif (Tsauri, 2013: 228).

Penelitian Ibrahim (2015) meneliti *“Impact of Motivation on Employee Performance The Case of Some Selected Micro Finance Companies in Ghana.”* Hasilnya menunjukkan *The findings further revealed that managerial standards, motivation, commitment, employee*

evaluations, positive work environment, technology, lack of incentives, comfort level and poor management are factors that affect employees' performance (standar manajemen, motivasi, komitmen, evaluasi lingkungan kerja, teknologi, insentif, dan kontrol tingkat manajemen aspek dari motivasi mempengaruhi kinerja *Micro Finance Companies* in Ghana.

c. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin

Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin. temuan ini didukung pendapat bahwa kepuasan kerja menunjukkan keadaan emosional baik menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai atau karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja (Setyadi, 2012: 26).

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan karyawan Guardian Pharmacy and Beauty Banjarmasin. Temuan ini sejalan dengan pendapat ahli. Kompensasi dapat menjamin kinerja karyawan. menjelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi berupa uang atau barang yang disebut insentif biasanya diberikan pada pekerja secara individual. Kompensasi akan efektif sebagai motivasi,

apabila layak atau wajar dilihat dari prestasi atau kinerja dalam pelaksanaan pekerjaan (Edison, 2017 : 152).

Karyawan merasa “puas” dalam pekerjaan karena apa yang dicapai sudah maksimal. Dalam situasi demikian karyawan berupaya bisa berprestasi sebaik mungkin (Siagian, 2008: 196). Motivasi dan kepuasan yang rendah akan memberikan nilai yang negatif baik terhadap karyawan maupun terhadap organisasi. Pegawai atau karyawan dengan motivasi dan kepuasan rendah memberikan kontribusi yang rendah terhadap perusahaan (Triton, 2009:167).

Penelitian Dizgah, dkk (2012) mengkaji *tentang Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector*. Penelitian Hasil menunjukkan *there is a meaningful relationship between job satisfaction In-role performance and innovative job performance and findings are in accordance with previous researches* (Kepuasan kerja berkorelasi terhadap kinerja).

d. Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin

Kompensasi dapat menjamin kepuasan karyawan. Organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang memiliki sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif untuk kepentingan organisasi dilakukan dengan memberikan kompensasi yang

memadai (Siagian, 2008: 253). Kompensasi yang memadai akan memberikan motivasi kerja yang maksimal bagi pegawai atau karyawan.

Kompensasi berupa uang atau barang yang disebut insentif biasanya diberikan pada pekerja secara individual. Kompensasi akan efektif sebagai motivasi, apabila layak atau wajar dilihat dari prestasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu pengaruhnya dalam memotivasi menjadi sangat kecil, bila mana sekedar dihubungkan dengan pekerjaan rutin sehari-hari, yang biasanya telah dan tetap dikerjakan meskipun tidak diberi insentif (ganjaran). Pemberian ganjaran pada pekerjaan rutin, justru berakibat kurang menguntungkan, karena dapat berakibat pekerja memiliki ketergantungan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang cenderung diabaikan jika tidak diberikan insentif. Namun harus diakui bahwa sistem pemberian ganjaran yang disebut insentif, akan mampu mengurangi pekerja yang keluar (berhenti) dan mampu pula meningkatkan loyalitas dan dedikasi para pekerja pada organisasi atau perusahaan. Ganjaran yang efektif sebagai motivasi kerja jika berharga bagi pekerja. Selain itu ganjaran diberikan dalam jumlah yang memadai. Ganjaran yang diberikan dalam berbagai jenis yang disukai dan harus diberikan secara adil dan wajar (Marnis, 2014: 290).

Edison, dkk, (2017 : 152) menjelaskan kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atau karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi berupa uang atau barang yang disebut

insentif biasanya diberikan pada pekerja secara individual. Kompensasi akan efektif sebagai motivasi, apabila layak atau wajar dilihat dari prestasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu pengaruhnya dalam memotivasi menjadi sangat kecil, bila mana sekedar dihubungkan dengan pekerjaan rutin sehari-hari, yang biasanya telah dan tetap dikerjakan meskipun tidak diberi insentif (ganjaran).

Sistem pemberian ganjaran yang disebut insentif, akan mampu mengurangi pekerja yang keluar (berhenti) dan mampu pula meningkatkan loyalitas dan dedikasi para pekerja pada organisasi atau perusahaan. Ganjaran yang efektif sebagai motivasi kerja jika berharga bagi pekerja. Selain itu ganjaran diberikan dalam jumlah yang memadai. Ganjaran yang diberikan dalam berbagai jenis yang disukai dan harus diberikan secara adil dan wajar (Marnis, 2014: 290).

Kompensasi efektif jika dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja. Kompensasi diberikan berdasarkan senioritas atau jam kerja. Karyawan bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasi, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja (Wibowo, 2016: 289).

Penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan penulis ini dilakukan Shinta Wahyu Hati, Indira Brahmama, (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi langsung terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi langsung terhadap kinerja, terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan menggunakan teknik analisis jalur.

3. Kompensasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kompensasi berhubungan dengan perbedaan tingkat pekerjaan atau jabatan yang berbeda-beda dalam instansi (Juniarti dan Putri, 2021:53).

Pegawai bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh pegawai tersebut sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai (Sinambella, 2016: 226).

Penelitian Septerina dan Irawati (2018) tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia mendukung temuan bahwa kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Hasilnya membuktikan bahwa kompensasi

terpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Ertowa Packaging Indonesia. Penelitian Akmal dan Tamini (2015) menunjukkan kompensasi yaitu upah pokok dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial sedangkan THR tidak berpengaruh secara parsial.

Rahayu dan Pramularso (2019) meneliti Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM dan Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian SDM dan Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. Peneliti relevan dilakukan Purnamasari (2013). Penelitian ini kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut.

Hasil penelitian Rahayu Dan Riana (2017) Juga membuktikan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kompensasi ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar, dan kepuasan kerja juga ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar. Implikasi penting penelitian ini adalah dibuktikannya beberapa hasil penelitian sebelumnya terkait dengan kompensasi, kepuasan kerja dan keinginan keluar. Hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi karyawan atas kompensasi, kepuasan kerja dan keinginan keluar dipersepsikan dengan baik oleh para karyawan hotel Amaris Legian