



Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PPSU

Siti Muliani¹

Universitas Dian Nusantara
11119020@mahasiswa.undira.ac.id

Didin Hikmah Perkasa²

Universitas Dian Nusantara
didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id

Diterima : 10 Agustus 2023

Direvisi : 18 Oktober 2023

Dipublikasikan : 30 November 2023

Abstrak

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap perilaku OCB di kalangan petugas PPSU. Penelitian ini menggunakan strategi penelitian kausal deskriptif kuantitatif. Petugas PPSU menjadi partisipan dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner berdasarkan skala Likert. Analisis data penelitian ini menggunakan Smart-PLS (Partial Least Square) melalui pengujian hipotesis. Petugas PPSU di Kantor Kelurahan Pejagalan, Kecamatan Penjaringan, Jakarta Utara, membuktikan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi berdampak pada Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Abstract

The main objective of this study is to determine the impact of compensation, job satisfaction, and motivation on OCB behavior among PPSU officers. This study used a quantitative descriptive causal research strategy. PPSU officers became participants in this study. The data collection method used a questionnaire based on a Likert scale. This research data analysis uses Smart-PLS (Partial Least Square) through hypothesis testing. PPSU officers at Pejagalan Urban Village Office, Penjaringan District, North Jakarta, proved that compensation, job satisfaction, and motivation have an impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Motivation, Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

Pendahuluan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dirancang untuk memberikan informasi baru kepada karyawan atau mempertajam kemampuan yang sudah ada sehingga mereka dapat berkolaborasi dalam proyek bersama dan memamerkan penguasaan mereka terhadap proyek tersebut. Pemberian pelatihan serta pengembangan ini bukan hanya untuk mempertajam kemampuan melainkan memberika peningkatan perilaku kepada seseorang untuk bisa bekerja sama, serta mendorong perilaku individu untuk lebih perseptif kepada sesama rekan kerja, sehingga banyak karyawan yang dapat



terinspirasi untuk menyumbangkan waktu mereka sebagai tindakan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesiapan seseorang untuk melakukan sesuatu di atas dan di luar panggilan tugas untuk organisasi Priyadi et al (2020). OCB mengacu pada perilaku baik para pekerja yang dengan sukarela melakukan lebih dari apa yang menjadi tanggung jawabnya tanpa dipaksa atau menerima kompensasi, dan yang melakukannya tanpa rasa takut didisiplinkan. kewajiban secara bebas, tanpa bayaran atau paksaan, dan tidak ada penalti untuk hal ini, yang dapat menguntungkan bisnis Perkasa et al (2020). Menurut Wati & Surjanti (2018), OCB adalah kegiatan bebas yang tidak mengikuti kewajiban formal organisasi, tidak mementingkan diri sendiri, bersifat sukarela, dan bukan merupakan keputusan manajerial yang mengutamakan kepentingan orang lain (rekan kerja, institusi, atau organisasi) daripada kepentingan diri sendiri. Dengan demikian, kami menyimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan perilaku kerja karyawan yang secara sukarela mempromosikan kinerja organisasi. Menurut Putrana (2016), OCB dipengaruhi oleh 5 (lima) dimensi, yaitu: *Altruisme* (Perbuatan Tanpa Pamrih). *Civic Virtue* (Kebijakan Kewarganegaraan). *Conscientiousness* (Kontrol diri/kesadaran).. *Courtesy* (Kesopanan).. *Sportsmanship* (Sikap toleran).

Seseorang dapat menunjukkan perilaku OCB karena sejumlah faktor, terutama kompensasi. Menurut Akbar et al (2021), kompensasi mencakup semua yang diterima karyawan dari perusahaan, termasuk gaji, upah, premi, bonus, dan tunjangan seperti perawatan dan asuransi. Dalam situasi ini, karyawan memerlukan kebijakan kompensasi, tetapi setiap industri memiliki peraturan khusus yang diberlakukan oleh pemberi kerja. Misalnya, pekerjaan, tingkat pendidikan, tingkat kepuasan kerja, dan masa kerja karyawan, semuanya berdampak pada jumlah pembayaran. Menurut Qustolani (2017), Kompensasi mengacu pada kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk upah, hadiah, insentif, bonus, dan jenis remunerasi lainnya. Menurut definisi Jufrizen (2017), Semua keuntungan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas tenaga kerja, jasa, atau kontribusi mereka kepada perusahaan atau organisasi dianggap sebagai kompensasi, baik yang dibayarkan secara langsung maupun tidak langsung sebagai pendapatan berwujud atau tidak berwujud. Kompensasi merupakan cara organisasi dalam memberikan penghargaan terhadap prestasi baik finansial maupun non-finansial, demikian menurut Nugraha & Tjahjawati (2018). Menurut definisi-definisi yang disebutkan di atas, kompensasi adalah tunjangan atau keuntungan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya selain uang tunai. Keuntungan ini dapat diberikan sebagai imbalan atas jasa atau sumbangan dan dapat berupa produk atau jasa, finansial atau non-finansial. Dimensi yang membentuk kompensasi, menurut Abdul et al (2018), adalah sebagai berikut: Kepuasan gaji, Puas dengan kesempatan, Kepuasan terhadap kinerja.

Menurut Priyadi et al (2020), kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, selain membantu pembentukan OCB, kebahagiaan kerja adalah salah satu faktor yang membantu mengembangkan komitmen organisasi. Setiap orang memiliki perspektif yang berbeda mengenai kepuasan kerja karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Seorang pekerja yang menghargai



pekerjaan mereka akan puas dengan pekerjaan mereka dan sangat senang dengan posisi mereka. Setiap orang ingin berkinerja baik dan memberikan kontribusi besar bagi perusahaan atau organisasi mereka Citra & Fahmi (2019). Oleh karena itu, kepuasan kerja mempengaruhi perilaku OCB karyawan dengan mendorong perasaan altruisme dan dedikasi bersama untuk bekerja sama. Menurut Hikmah Perkasa et al (2019) Penilaian lingkungan kerja, yang dapat dilakukan pada pekerjaan apa pun, menghasilkan sikap (positif) pekerja tentang pekerjaan mereka, yang dikenal sebagai kepuasan kerja. Penilaian ini dilakukan sebagai tanda terima kasih karena telah menyelesaikan salah satu nilai utama tugas. aturan ketenagakerjaan yang penting. Nabawi (2019) Kondisi psikologis yang menyenangkan yang dialami karyawan di tempat kerja sebagai hasil dari terpenuhinya kebutuhan mereka disebut kepuasan kerja. Kondisi psikologis yang menyenangkan yang dialami karyawan di tempat kerja sebagai hasil dari terpenuhinya kebutuhan mereka disebut kepuasan kerja. Kondisi emosional karyawan bisa jadi nyaman atau tidak nyaman tergantung pada seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka, menurut Setiani et al (2020). Dari informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kondisi emosional atau sikap seseorang-apakah menyenangkan atau tidak-tergantung pada bagaimana perasaan mereka terhadap profesinya dan apakah mereka benar-benar menyukainya. Menurut Simanjuntak et al (2021) dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kenyamanan kerja pegawai, Komunikasi, Rekan kerja, Promosi, dan Atasan atau pemimpin.

Begitu juga dengan motivasi yang menjadi factor yang mempengaruhi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Hanafi & Yohana (2017) menyatakan bahwa memotivasi orang berusaha untuk membantu pekerja mendapatkan keahlian yang penting untuk mencapai kebutuhan organisasi. Tujuan dari motivasi adalah untuk meningkatkan kepercayaan diri dan rasa kesukarelaan karyawan, yang akan meningkatkan keterampilan dan rasa persahabatan mereka sehingga mereka dapat memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Hal ini juga bertujuan untuk menanamkan antusiasme kerja dalam diri mereka. Antusiasme karyawan dan perilaku OCB harus didorong melalui dukungan dan rasa terima kasih atas pekerjaan mereka, secara khusus dalam pernyataan ini, dikatakan bahwa komponen-komponen motivasi adalah derajat usaha, derajat kegigihan, dan derajat motivasi. Menurut Saripuddin & Handayani (2017), Motivasi adalah lingkungan yang mendukung karyawan dalam mencapai tujuan mereka, motif adalah perumusan harapan pekerja yang harus diatasi agar karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungan mereka. Tirtayasa (2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah sebuah proses yang mencerminkan semangat, fokus, dan keuletan yang digunakan orang untuk mengejar tujuan mereka. Dan dengan sudut pandang yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa menemukan atau memenuhi kebutuhan karyawan untuk membantu mereka mencapai tujuan motivasi mereka merupakan motivasi. Dimensi dari motivasi menurut Wijaya et al (2016), sebagai berikut: Perilaku Karyawan, Usaha Karyawan, Kegigihan Karyawan.

Fenomena penelitian ini adalah masalah perilaku kewargaan organisasional, yang berpengaruh terhadap kinerja petugas PPSU. berdasarkan data yang berkaitan dengan masalah motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).



Tabel 1. Skala Penilaian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai PPSU

| No. | Aspek Penilaian | Rating | Target Skala |
|-----|---|--------|--------------|
| 1. | Dengan bekerja sama, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih bersemangat. | 4 | 5 |
| 2. | Membantu rekan kerja untuk mendapatkan tujuan atau umpan balik yang berharga dari rekan kerja untuk meningkatkan kesenangan di tempat kerja. | 3 | 5 |
| 3. | Karyawan yang sudah ada dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan membantu karyawan baru untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan mereka. | 4 | 5 |
| 4. | Metode yang sukses dalam mengatur operasi organisasi (rekan kerja yang berbagi informasi terkait pekerjaan). | 4 | 5 |
| 5. | Bersedia bekerja tanpa kompensasi dan mengambil cuti untuk membantu rekan satu tim. | 2 | 5 |

Sumber Pengumpulan Data PPSU Tahun 2022.

Temuan evaluasi pengumpulan data PPSU tahun 2022 dari kelima skala OCB tidak seperti yang diharapkan, sesuai dengan data pada tabel di atas. Berlawanan dengan harapan organisasi, kategori motivasi tidak mencapai target meskipun memenuhi atau melebihi harapan untuk meningkatkan motivasi, kategori kepuasan kerja tidak mencapai target meskipun melebihi harapan untuk meningkatkan kepuasan kerja, kategori tindakan sukarela tidak mencapai target meskipun melebihi harapan untuk meningkatkan perilaku sukarela secara umum, dan kategori kompensasi tidak mencapai target, seperti yang terlihat.

Hasil studi empiris yang dilakukan terkait penelitian terdahulu tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) oleh (Perkasa Hikmah Didin, Mariah, 2019): (Tarigan, 2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian oleh (Tarigan, 2017): (Priyadi et al., 2020) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian oleh (Susilo & Muhardono, 2021): (Hikmah Perkasa et al., 2020) menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Metode

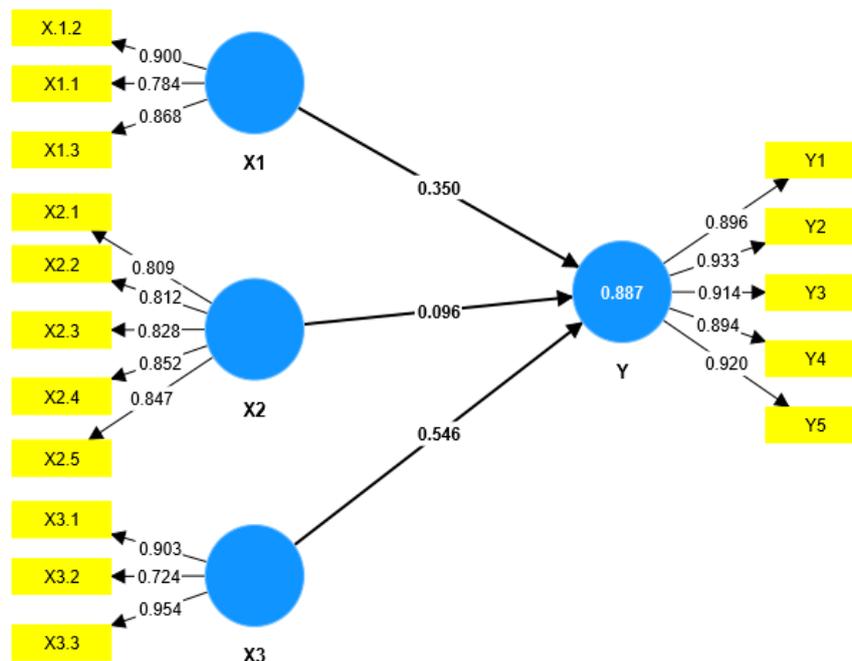
Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner berdasarkan skala Likert. Analisis data, penelitian ini menggunakan Smart-PLS (Partial Least Square) melalui pengujian hipotesis. SEM dapat digunakan untuk mengidentifikasi hubungan sebab

akibat (langsung dan tidak langsung) yang mempengaruhi variabel atau konstruk yang diamati serta ukuran dari bagian-bagian konstituen yang masuk ke dalam konstruk tersebut. Hasilnya, hubungan kausalitas antar variabel atau konstruk terungkap lebih lengkap, akurat, dan informatif.

Hasil dan Pembahasan

Convergent Validity

Indikator dianggap valid untuk mengukur konstruk yang dihasilkannya jika nilai loading factor kurang dari 0,7. Hal ini dapat diamati dari nilai standardized factor loading, yang menunjukkan kekuatan asosiasi antara setiap indikator yang mengukur item dengan konsepnya, dalam mengevaluasi validitas konvergen dengan melihat reliabilitas item secara individual.



Gambar 2 Hasil Algoritma smartPLS 4

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat diandalkan karena semuanya memiliki nilai Outer Loadings yang lebih besar dari 0,7 untuk variabel penelitian ini.

Discriminant Validity

Pemuatan silang antara indikator dan konstraknya dapat digunakan untuk menilai validitas diskriminan indikator reflektif. Jika sebuah indikator memiliki faktor pemuatan pada konstruk lain, maka indikator tersebut dianggap asli. Konstruk laten mengungguli indikator-indikator di blok lain dalam memprediksi indikator-indikator di blok mereka sendiri. Oleh karena itu, hubungan indikator dengan idenya lebih kuat daripada hubungannya dengan konstruk lain. Selain itu, jika AVE setiap variabel lebih tinggi



daripada korelasi antar variabel, maka validitas diskriminan dari model pengukuran akan memadai. Menurut Fornell Larcker Criterion Smart-PLS 4 Output, nilai-nilai berikut ini terungkap:

Tabel 1. Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

| Variabel | X1 | X2 | X3 | Y |
|----------|-------|-------|-------|-------|
| X1 | 0.879 | | | |
| X2 | 0.753 | 0.847 | | |
| X3 | 0.708 | 0.802 | 0.896 | |
| Y | 0.843 | 0.826 | 0.824 | 0.911 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Korelasi antara sebuah konstruk dengan konstruk lain dalam model lebih kecil dari akar kuadrat average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk, menurut tabel 1 di atas. Berdasarkan pernyataan tersebut, konstruk model yang dihitung memenuhi persyaratan validitas diskriminan.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE berupaya mengukur tingkat variasi di antara indikator-indikator penyusun konstruk dengan mengubah tingkat kesalahan. Pengujian menggunakan nilai AVE lebih signifikan daripada pengujian dengan reliabilitas komposit. Nilai AVE yang disarankan mulai dari 0,50.

Tabel 2. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel | Average Variance Extracted (AVE) |
|----------|----------------------------------|
| X1 | 0.773 |
| X2 | 0.718 |
| X3 | 0.802 |
| Y | 0.831 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Data di atas berpotensi untuk dapat dipercaya untuk pengujian selanjutnya karena semuanya telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan *average variance* (AVE) lebih dari 0.50, seperti yang digambarkan pada tabel 2 di atas.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menilai ketergantungan instrumen dalam suatu model penelitian. Jika semua nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* atau *Cronbach's Alpha* > 0,70, hal ini menunjukkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat bantu dalam penelitian ini konsisten.



Tabel 3. Hasil Uji *Composite Reliability* (ρ_a) dan *Cronbach's Alpha*

| Variabel | <i>Composite Reliability</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|----------|------------------------------|-------------------------|------------|
| X1 | 0.872 | 0.707 | Reliable |
| X2 | 0.884 | 0.804 | Reliable |
| X3 | 0.890 | 0.763 | Reliable |
| Y | 0.961 | 0.949 | Reliable |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Semua variabel laten dapat dipercaya karena nilainya memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.70, seperti yang dapat dilihat dari hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.12 di atas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian dapat dipercaya.

Pengujian Uji Model Struktural (Inner Model)

Mengevaluasi hasil uji Goodness of Fit model, atau nilai R-Square.

Tabel 4. Hasil Uji Nilai (R²)

| Variabel | R Square |
|----------|----------|
| Y | 0.830 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan informasi tersebut di atas, nilai R-Square sebesar 0,830, artinya seluruh variabel independen dapat menjelaskan sebesar 83,0% (termasuk dalam kategori moderat) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sedangkan sisanya sebesar 17,0% dijelaskan di luar model penelitian ini.

Effect Size (f²)

Pengaruh parsial dari masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen digambarkan oleh nilai f-square (f²). Pengaruh dari masing-masing nilai variabel eksogen (f²) terhadap variabel endogen adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji f² Effect Size

| Variabel | f ² Effect Size | Keterangan |
|----------|----------------------------|------------|
| X1 | 0.439 | Tinggi |
| X2 | 0.097 | Rendah |
| X3 | 0.210 | Moderat |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai (f²) sebesar 0,439 yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh tinggi (kuat). secara parsial terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai (f²) sebesar 0,097 yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh secara parsial yang rendah (lemah) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Variabel Motivasi memiliki nilai (f²) sebesar 0,210 yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh



secara parsial moderat (sedang) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

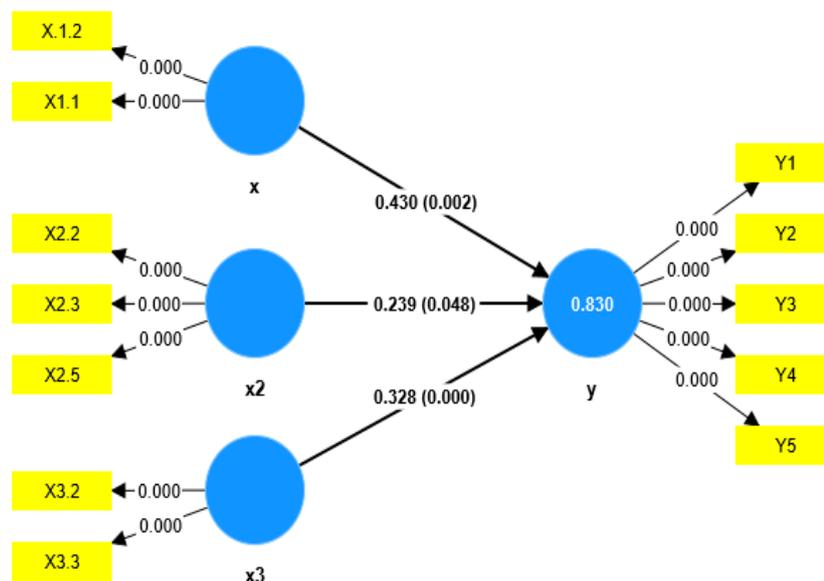
Hasil Pengujian Hipotesis

Dalam model struktural, nilai yang diproyeksikan untuk hubungan jalur haruslah penting. Proses bootstrapping dapat digunakan untuk menemukan nilai penting ini. memeriksa nilai koefisien parameter dan nilai signifikan dari t-statistik dalam laporan metode bootstrapping untuk menentukan signifikansi hipotesis. Tabel-t pada alpha 0,05 (5%) = 1,96 dapat digunakan untuk menilai apakah suatu pengaruh signifikan atau tidak; sebagai alternatif, dapat disimpulkan bahwa jika suatu pengaruh lebih dari 1,96, maka pengaruh tersebut signifikan, dan jika lebih rendah dari 1,96, maka pengaruh tersebut tidak signifikan Hair et al (2019). Nilai t-hitung (t-statistik) kemudian dibandingkan dengan t-tabel.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

| Hipotesis | Sampel Asli (O) | T Statistik (O/STDEV) | P Values |
|--|-----------------|-------------------------|----------|
| Kompensasi -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) | 0.430 | 3,049 | 0.002 |
| Kepuasan Kerja -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) | 0.239 | 1.974 | 0.048 |
| Motivasi -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) | 0.328 | 3.500 | 0.000 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023



Gambar 4. Hasil Uji Bootstrapping
 Sumber: Data Primer yang diolah, 2023



Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hipotesis (H1) diterima berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang memiliki nilai original sample sebesar 0,430 dan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,049 > 1,96$) sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam penelitian ini. Seseorang individu secara langsung dapat mempengaruhi perilaku di tempat kerja dan meningkatkan rasa komitmen yang kuat terhadap organisasi jika organisasi lembaga atau perusahaan menawarkan gaji yang baik untuk karyawan atau pejabat.

Temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja organisasi didukung oleh penelitian terdahulu oleh Susilo & Muhandono (2021), Ristiyan (2021), dan Heikal & Bachri (2021).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang memiliki nilai original sample sebesar 0.239 dan nilai t hitung $>$ t tabel ($1.974 > 1.96$) maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB dalam penelitian ini. Hipotesis (H2) diterima berdasarkan hasil pengujian ini. Jika seorang pekerja merasa puas dengan hasil pekerjaannya dan dapat menciptakan rasa untuk meningkatkan kinerjanya sendiri serta memiliki rasa ingin memberi manfaat bagi rekan kerja lainnya, maka kepuasan kerja dapat muncul.

Penelitian sebelumnya oleh (akdir & Ali (2020) dan Pohan et al (2021) memberikan dukungan terhadap kesimpulan penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (H3) motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB pada penelitian ini berdasarkan hasil temuan uji pengaruh motivasi terhadap OCB yang memiliki nilai original sample sebesar 0,328 dan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,500 > 1,96$). Karena beberapa penghargaan dapat meningkatkan semangat seseorang, membantu mereka membangun persepsi diri yang positif, membantu mereka memberikan pekerjaan yang berkualitas, dan membantu mereka menumbuhkan keinginan untuk membantu karyawan lain.

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Susilo & Muhandono (2021) dan Lathifah et al (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi telah tumbuh.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai PPSU (studi kasus pada pegawai PPSU Kantor Kelurahan Pejagalan, Kecamatan Penjaringan, Jakarta Utara) adalah bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi. Seseorang secara individu dapat secara langsung mempengaruhi perilaku



kerja dan meningkatkan rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi jika organisasi lembaga atau perusahaan menawarkan remunerasi yang baik bagi karyawan atau pejabatnya. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCB). Ketika seorang pekerja merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukannya dan dapat menumbuhkan rasa untuk meningkatkan kinerjanya sendiri sekaligus memiliki rasa ingin membantu rekan kerja yang lain, disinilah kebahagiaan kerja seseorang dapat berkembang. Perilaku kewargaan organisasional (OCB), yang dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi. Karena insentif tertentu akan membantu seseorang menjadi lebih antusias, akan membantu mereka mengembangkan sikap yang baik tentang diri mereka sendiri, akan membantu mereka menyumbangkan kinerja yang baik, dan akan membantu mereka mengembangkan keinginan untuk membantu rekan kerja lainnya.

Daftar Pustaka

- Abdul, L., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1), 35–49.
- Akbar, K., Zamhari, & Astuti, N. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Komunikasi dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratitha Titiannusantara (PT. PTN) Kota Pangkalpinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*, *STIE-IBEK*, 8(1), 8–16.
- Bangun Tegar Sunaryo Putra, W., Hikmah Perkasa, D., Nur Ahmadi, S., Pramestuti, D., Studi Manajemen, P., & Dian Nusantara, U. (n.d.). *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) ANALISIS FAKTOR PENENTU ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA PERUSAHAAN OTOMOTIF MANUFAKTUR INDONESIA*. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Heikal, M., & Bachri, N. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR KECAMATAN DI WILAYAH BARAT KABUPATEN ACEH UTARA. In *Universitas Malikussaleh* (Vol. 6, Issue 2).



- Hikmah Perkasa, D., & Ajis, A. (2019). *PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT NUSANTARA INFRASTRUCTURE TBK JAKARTA)*. 14(2).
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Lathifah, C., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari* (Vol. 1, Issue 2).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Parashakti, R. D., Ekhsan, M., & Komariah, S. (2021). The Effect of Organizational Citizenship Behavior, Individual Competence and Individual Characteristics on Employee Performance. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 3(2), 24–31.
- Perkasa Hikmah Didin, Mariah, A. A. (2019). (Studi Pada Karyawan Pt Nusantara Infrastructure Tbk Jakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 14(2), 114–126.
- Pohan, R. O., Johnly, R., Ventje, P., Program, T., Bisnis, S. A., & Administrasi, J. I. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 5).
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Iman Mulyono, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) (Studi Pada Pegawai Non-Pns Kementerian Sosial Ri). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 10–22. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.282>
- Putrana, Y. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.
- Qustolani, H. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(2), 78–86.
- Ristiyani. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*.
- 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.

- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN. *Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Setiani, T. I., Syarif Hidayat, A., & Jati, G. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada perusahaan daerah air minum. *FORUM EKONOMI*, 22(1), 123–129. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TENAGA PENDIDIK. In *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 24). www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi
- Takdir, S., & Ali, M. (2020). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS (OCB) (Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya)*. 6(1), 9–16.
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Trinovela Simanjuntak, & Vera Sylvia Saragi Sitio. (2021). *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor*.
- Wati, D. M., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 386–394.
- Wijaya, T., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. 3(2).
- Yulian, H. D., & Ekhsan, M. (2023). Pengaruh Talent Management Terhadap Workforce Agility Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Dynamic Management Journal*, 7(3), 465-479.