

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TECHMICRON

Garwa Faiza¹, Ferry Muliadi Manalu², Dhenny Asmarazisa Aziz³

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Kepri, Indonesia

e-mail: fgarwaf@gmail.com

Korespondensi: Suhardi

Abstrak

Kinerja karyawan sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan di era globalisasi yang kompetitif. Oleh karena itu, semua entitas harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan PT Techmicron di Batam. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Incidental Sampling dan sampel yang diambil selama tahun 2021 sebanyak 60 karyawan PT Techmicron. Penelitian ini menggunakan program SPSS versi 21 untuk mendapatkan hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behaviour, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Perusahaan adalah organisasi yang di dalamnya terdapat sekelompok orang yang bekerja melakukan kegiatan usaha sesuai misi, visi dan tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuannya sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Suhardi; Nainggolan, Nora, 2021). Sumber daya organisasi yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi ialah sumber daya manusia (Suhardi, 2018b), sebagai faktor vital dalam menggerakkan pelaksanaan aktivitas, memanfaatkan kreativitas, kemampuan yang dimiliki guna mewujudkan tujuan perusahaan.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti telah melakukan survei pada PT Techmicron, dan ditemukan beberapa permasalahan yang dihadapi di PT Techmicron terkait kinerja karyawan tersebut. Pertama dilihat dari data komplain PT Techmicron sebagaimana Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1 Data Absensi, Produksi Karyawan PT Techmicron
Periode April 2021 – Oktober 2021

	Bulan	Produksi			Office		
		Absensi	Rejek	Gagal	Absensi	Izin	
1	April	4	6	0	1		26

2	Mei	3	5	1	1	2	24
3	Juni	6	8	3	0	5	32
4	Juli	7	12	4	2	4	21
5	Agustus	9	16	4	1	6	23
6	September	8	13	3	2	4	32
7	Oktober	10	20	5	0	5	38

Sumber: PT Techmicron, 2021

Dihubungkan dengan tingkat latar belakang pendidikan karyawan PT Techmicron dapat dilihat sebagaimana tabel berikut.

Tabel 2 Data Tingkat Pendidikan Karyawan
PT Techmicron Periode April 2021 – Oktober 2021

	BULAN	Pendidikan Bagian Produksi			Pendidikan Bagian Office		Jumlah Karyawan
		S1	D3	SLTA	S1/D1	SLTA	
1	April	2	2	51	3	2	60
2	Mei	3	2	55	3	2	65
3	Juni	3	2	54	3	2	64
4	Juli	3	2	53	3	2	63
5	Agustus	3	2	52	3	2	62
6	September	2	2	50	3	2	59
7	Oktober	2	2	51	3	2	60

Sumber: PT Techmicron, 2021

Perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu PT Techmicron adalah salah satu bubut plat baja yang beralamat di Tunas Industri Estate Blok 2 D Batam Centre, Batam, berdiri pada tahun 2008, produk yang dilayani adalah orderan dari mulai Baut, Plat Baja, dan asesoris mesin lainnya.

2. Kajian Pustaka / Kajian teori Kompetensi

Menurut (Suhardi, 2019b) kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. (Firwish & Suhardi, 2020) kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang baik. Rahmantika, (2014) dalam Parmin, (2017) kompetensi adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. (Suswardji, Hasbullah, Albatross, (2012).

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang menunjukkan pengetahuannya, keterampilannya, pengalaman dan sikap serta bakat yang dimiliki.

Indikator Kompetensi

Indikator untuk mengukur variabel kompetensi pada penelitian ini diambil menurut pandangan Spencer dan Spencer dalam (Suhardi, 2019a) yaitu:

- a. *Motives*: Sesuatu yang dipikirkan/diinginkan seseorang secara konsisten dan adanya dorongan mewujudkannya dalam bentuk tindakan.
- b. *Traits*: Karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.
- c. *Self concept*: Tata nilai luhur yang dijunjung tinggi seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri/sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan.
- d. *Knowledge*: Informasi yang memiliki makna dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
- e. *Skill*: Kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik/mental.

Kompensasi

Kompensasi yakni seluruh hal yang diterima secara adil oleh karyawan baik berbentuk financial, barang/non finansial, langsung ataupun tidak sebagai imbal balas jasa atas pekerjaan yang dilakukannya (Brama, 2017: 304). Dewi (2018) mengatakan Kompensasi kerja yakni penghargaan berbentuk uang kepada karyawan dari pihak pemimpin perusahaan supaya karyawan bekerja dengan disiplin dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Zain & Yuliana (2017) mengatakan Kompensasi adalah sebuah faktor yang dominan dalam memacu individu supaya meningkatkan kinerjanya. Bukan hanya hal tersebut, kompensasi dapat juga berperan menjadi pemelihara untuk terus bertahan.

Berdasarkan pandangan tersebut, disimpulkan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai jasa untuk kerja yang telah mereka lakukan, baik melalui pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung, dalam bentuk manfaat karyawan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan..

Indikator Kompensasi

Untuk mengukur variabel kompensasi pada penelitian menggunakan pendapat Lutan dalam Wibowo, (2011) indikator kompensasi yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri: Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, kebebasan serta umpan balik.
- b. Gaji atau upah: Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapan.
- c. Promosi: Dengan adanya promosi, memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.
- d. Pimpinan (Supervision): Mempunyai peran penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan memengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- e. Rekan kerja: Interaksi sosial dengan rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Motivasi

Merurut teori pengharapan Vroom dalam Murti & Srimulyani, (2013) Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Masih dalam Suhardi et al (2019), pada teori ini, Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas: Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi Diri. Mangkunegara, (2012: 16) motivasi terbentuk dari attitude karyawan menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi adalah

dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan.

Berdasarkan pandangan yang telah dikemukakan para ahli tersebut di atas disimpulkan motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang, untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini sesuai dengan teori Maslow dalam Suhardi et al. (2019), yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis: Kebutuhan fisik manusia yang paling dasar, kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
- d. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Kreitner dan Kinicki (2014: 173) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) suatu perilaku-perilaku karyawan yang diluar tugas. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela yang melebihi kebutuhan dasar pekerja seperti membantu rekan kerja dan sopan kepada orang lain, yang menguntungkan organisasi dan tidak berkaitan dengan sistem kompensasi. (Kusumajati, 2014). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan ekspresi kecintaan, loyalitas, dan rasa memiliki yang tinggi dari anggota organisasi. Jika organisasi memiliki orang-orang yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tinggi, maka dapat diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal. (Natasudian & Made, 2014).

Berdasarkan pandangan tersebut, disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang membuat seseorang melakukan sesuatu yang tidak dideskripsikan dalam pekerjaannya serta tidak ada upah atau penghargaan atas tindakannya itu seperti menolong rekan kerja melakukan pekerjaannya, atau membantu pimpinan meski sampai di luar jam kerja yang ditentukan.

Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Pada penelitian ini penulis akan mengambil indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Soegandhi (2013) yaitu adalah:

- a. *Altruism*: Perilaku karyawan menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

- b. *Conscientiousness*: Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.
- c. *Sportmanship*: Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan.
- d. *Courtesy*: Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal.
- e. *Civic Virtue*: Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi, dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono, (2012: 61), istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* sebagai prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Mangkunegara, (2012: 67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* Gibson, (2013), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor; 1) harapan mengenai imbalan; 2) dorongan; 3) kemampuan; kebutuhan dan sifat; 4) persepsi terhadap tugas; 5) imbalan internal dan eksternal; 6) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pandangan tersebut, disimpulkan bahwa kinerja karyawan itu adalah tingkat keberhasilan seseorang karyawan/ kelompok orang dalam melaksanakan sesuatu tugas-tugas/kegiatan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggungjawabnya dan hasil yang diharapkan.

Indikator Kinerja Karyawan

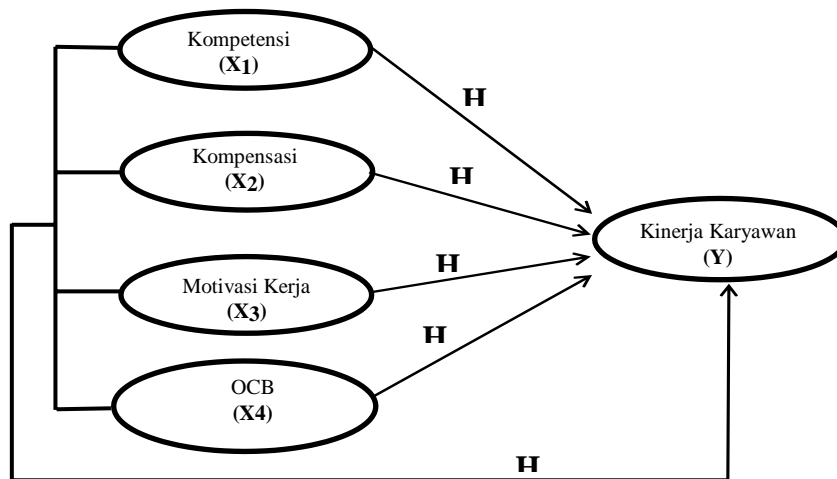
Indikator kinerja karyawan pada penelitian ini menggunakan pandangan Hasibuan, (2014) dalam Soepono et al., (2015), yaitu:

- a. Prestasi: penilaian mengenai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, baik secara kualitas dan kuantitas.
- b. Kedisiplinan: penilaian mengenai sikap disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- c. Kreativitas: penilaian mengenai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Kerjasama: penilaian akan kesediaan karyawan untuk berkerjasama dengan karyawan lain, baik secara horizontal (dengan pimpinan atau bawahan) maupun secara vertikal (dengan sesama rekan kerja).
- e. Kecakapan: penilaian mengenai kemampuan karyawan untuk menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun

kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen, serta kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan dalam batas kuasanya.

- f. Tanggung jawab: penilaian mengenai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan
H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan
H3: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan
H4: *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan
H5: Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer. Metode survei fokus pada pengumpulan data responden yang memiliki informasi tertentu sehingga memungkinkan peneliti untuk menyelesaikan masalah. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Populasi penelitian ini yakni karyawan PT Techmicron sejumlah 60 orang. Penelitian ini memanfaatkan teknik sampling berupa *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh yakni penentuan sampel apabila semua populasi dimanfaatkan menjadi sampel. Sampel penelitian ini yakni semua karyawan pada PT Techmicron dengan jumlah 60 responden. Alat atau instrumen penelitian dimanfaatkan guna melakukan pengukuran terhadap nilai variabel penelitian. Sehingga jumlah instrumen hendak dipakai penelitian akan bergantung kepada jumlah variabel penelitian. Skala likert dimanfaatkan guna melakukan pengukuran terhadap persepsi, pendapat, dan sikap kelompok orang atau seseorang terkait fenomena sosial. Analisis penelitian ini memanfaatkan bantuan program SPSS v 21.

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 3 Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	51	85.0
Perempuan	9	15.0
Total	60	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021.

Tabel 4 Distribusi Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	27	45.0
31-40 Tahun	13	21.7
41-50 Tahun	14	23.3
> 50 Tahun	6	10.0
Total	60	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021.

Tabel 5 Distribusi Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	49	81.65
2	Diploma	3	0.05
3	S1	8	13.3
4	S2	0	0,0
5	S3	0	0,0
Jumlah		60	100,0 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data (Kuesioner), 2021

Tabel 6 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 5 Tahun	30	50
5-10 Tahun	15	25
10-15 Tahun	9	15
> 15 Tahun	6	10
Total	60	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021.

Tabel 7 Profil Responden Berdasarkan Tempat Bekerja

No	Bertugas Sebagai	Frekuensi	Persentase (%)
1	Karyawan Kontrak	42	70
2	Karyawan Tetap	18	30
Jumlah		60	100,0 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data (Kuesioner), (2017)

Hasil Uji Validitas

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
1	$X_{1.1.1}$	0.902	0,3610	Valid
2	$X_{1.1.2}$	0.811		
3	$X_{1.2.1}$	0.570		
4	$X_{1.2.2}$	0.822		
5	$X_{1.3.1}$	0.837		
6	$X_{1.3.2}$	0.860		
7	$X_{1.4.1}$	0.616		
8	$X_{1.4.2}$	0.947		
9	$X_{1.5.1}$	0.709		
10	$X_{1.2.2}$	0.7826		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021.

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
1	$X_{2.1.1}$	0.965	0,3610	Valid
2	$X_{2.1.2}$	0.657		
3	$X_{2.2.1}$	0.965		
4	$X_{2.2.2}$	0.657		
5	$X_{2.3.1}$	0.965		
6	$X_{2.3.2}$	0.965		
7	$X_{2.4.1}$	0.542		
8	$X_{2.4.2}$	0.965		
9	$X_{2.5.1}$	0.762		
10	$X_{2.2.2}$	0.965		

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_3)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
1	$X_{3.1.1}$	0.922	0,3610	Valid
2	$X_{3.1.2}$	0.737		
3	$X_{3.1.3}$	0.600		
4	$X_{3.2.1}$	0.821		
5	$X_{3.2.2}$	0.849		
6	$X_{3.3.1}$	0.870		
7	$X_{3.3.2}$	0.706		
8	$X_{3.4.1}$	0.922		
9	$X_{3.4.2}$	0.594		
10	$X_{3.5.1}$	0.844		
11	$X_{3.2.2}$	0.870		

Tabel 11 Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X₄)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
1	X _{4.1.1}	0.828	0,3610	Valid
2	X _{4.1.2}	0.751		
3	X _{4.2.1}	0.602		
4	X _{4.2.2}	0.773		
5	X _{4.3.1}	0.669		
6	X _{4.3.2}	0.931		
7	X _{4.4.1}	0.658		
8	X _{4.4.2}	0.931		
9	X _{4.5.1}	0.669		
10	X _{4.5.2}	0.931		

Tabel 12 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
1	Y _{.1.1}	0.720	0,3610	Valid
2	Y _{.1.2}	0.828		
3	Y _{.2.1}	0.828		
4	Y _{.2.2}	0.828		
5	Y _{.3.1}	0.825		
6	Y _{.3.2}	0.736		
7	Y _{.4.1}	0.755		
8	Y _{.4.2}	0.828		
9	Y _{.5.1}	0.810		
10	Y _{.5.2}	0.620		
11	Y _{.6.1}	0.764		
12	Y _{.6.2}	0.755		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021.

Uji Reliabilitas

Tabel 13 Uji Reliabilitas Kompensasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021.

Tabel 14 Uji Reliabilitas Kompetensi (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.947	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021.

Tabel 15 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.940	11

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021.

Tabel 16 Uji Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (X_4)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

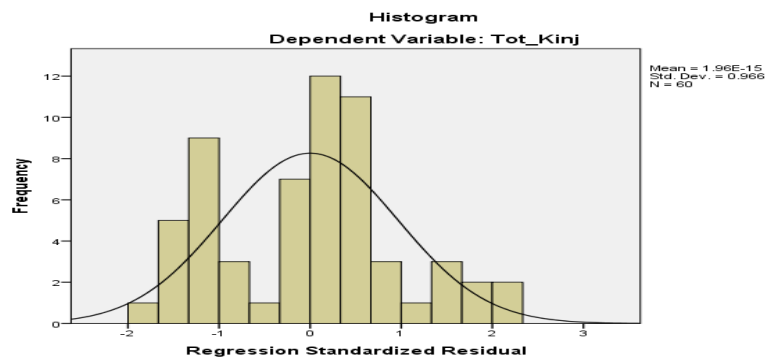
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021.

Tabel 17 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	12

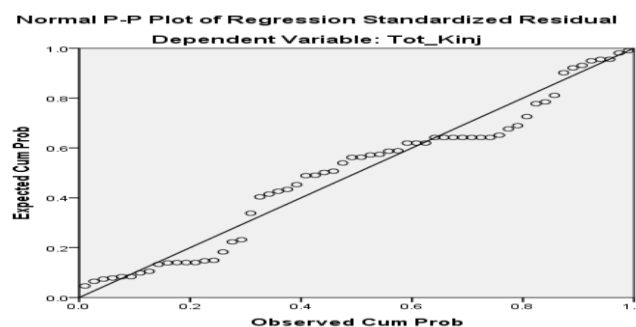
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021.

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas (Histogram)



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021.

Gambar 3 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)

Tabel 17 Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93996388
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.854
Asymp. Sig. (2-tailed)		.459

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021.

Uji Multikolinearitas

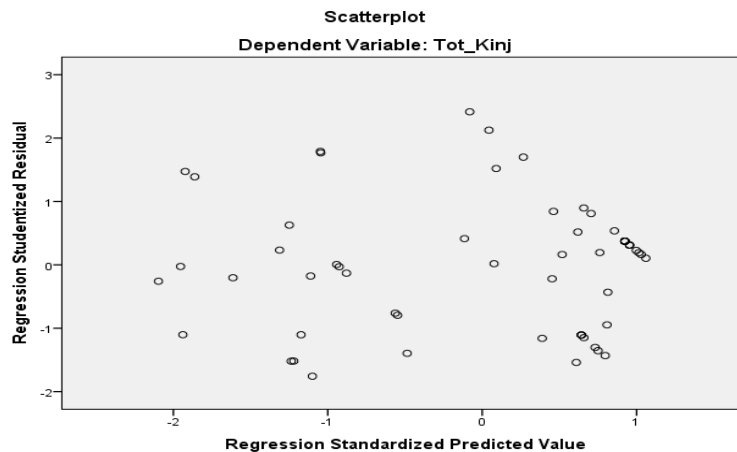
Tabel 18 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tot_Kompt	.166	6.023
	Tot_Komps	.532	1.880
	Tot_Motiv	.164	6.083
	Tot_OCB	.758	1.320

a. Dependent Variable: Tot_Kinj

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Hasil Uji Pengaruh Linear Berganda

Tabel 19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.116	4.888		1.251	.216
	Tot_Kompt	.853	.181	.694	4.709	.000
	Tot_Komps	-.001	.093	-.001	-.012	.991

Tot_Motiv	.246	.167	.218	1.473	.146
Tot_OCB	-.059	.077	-.053	-.763	.449

a. Dependent Variable: Tot_Kinj

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021.

Berdasar pada hasil tersebut, dirumuskan persamaan regresi yakni.

$$Y = 6.116 + 0.853 X_1 - 0.001 X_2 + 0.246 X_3 - 0.059 X_4 + e$$

- Konstanta bernilai 6.116 bermakna apabila X_1 (kompetensi), X_2 (kompensasi), X_3 (motivasi kerja), X_4 (*organizational citizenship behavior*) bernilai 0, maka Y (kinerja karyawan) bernilai 6.112.
- Variabel X_1 (kompensasi) bernilai koefisien regresi 0.853 bermakna variabel bebas lainnya bernilai absolut, tiap 1 poin atau 1% kenaikan variabel kompensasi akan menjadikan kinerja karyawan naik senilai 0.853. Koefisien kompensasi dengan nilai positif memiliki arti ada hubungan positif antara X_1 (kompensasi) dengan Y (kinerja karyawan), dimana nilai X_1 (kompensasi) yang semakin meningkat akan menjadikan Y (kinerja karyawan) meningkat.
- Variabel X_2 (kompensasi) bernilai koefisien regresi yakni -0.001 bermakna variabel bebas lainnya bernilai absolut, dimana tiap 1 poin atau 1% kenaikan kompensasi bisa menjadikan kinerja karyawan turun senilai 0.001. Koefisien kompensasi dengan nilai negatif memiliki arti ada hubungan negatif antara X_2 (kompensasi) dengan Y (kinerja karyawan), dimana nilai X_2 (kompensasi) yang menurun sedikit akan menjadikan Y (kinerja karyawan) meningkat.
- Variabel X_3 (motivasi kerja) bernilai koefisien regresi 0.246 bermakna variabel bebas lainnya bernilai absolut, tiap 1 poin atau 1% kenaikan variabel motivasi kerja akan menjadikan kinerja karyawan naik senilai 0.246. Koefisien kompensasi dengan nilai positif memiliki arti ada hubungan positif antara X_3 (motivasi kerja) dengan Y (kinerja karyawan), dimana nilai X_3 (motivasi kerja) yang semakin meningkat akan menjadikan Y (kinerja karyawan) meningkat.
- Variabel X_4 (*organizational citizenship behaviour*) bernilai koefisien regresi yakni -0.059 bermakna variabel bebas lainnya bernilai absolut, dimana tiap 1 poin atau 1% kenaikan *organizational citizenship behavior* bisa menjadikan kinerja karyawan turun senilai 0.059. Koefisien *organizational citizenship behavior* dengan nilai negatif memiliki arti ada hubungan negatif antara X_4 (*organizational citizenship behavior*) dengan Y (kinerja karyawan), dimana nilai X_4 (*organizational citizenship behavior*) yang menurun sedikit akan menjadikan Y (kinerja karyawan) meningkat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.802	.787	2.00927

a. Predictors: (Constant), Tot_OCB, Tot_Kompt, Tot_Komps, Tot_Motiv

b. Dependent Variable: Tot_Kinj

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021.

Didapat bahwa hasil uji koefisien determinasi nilai R^2 senilai 0.787. Bermakna, X_1 (kompetensi), X_2 (kompensasi), X_3 (motivasi kerja), X_4 (*organizational citizenship behavior*) mempunyai korelasi terhadap kinerja karyawan (Y) dalam model regresi sebesar 78.7% sedangkan 21.3% dipengaruhi variabel di luar penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Pelaksanaan uji hipotesis dengan uji secara simultan dan parsial. Pengujiannya memanfaatkan taraf signifikansi $\alpha=5\%$, dengan bantuan SPSS 21.

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4.20 Hasil Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.116	4.888		1.251	.216
1 Tot_Kompt	.853	.181	.694	4.709	.000
Tot_Komps	-.001	.093	-.001	-.012	.991
Tot_Motiv	.246	.167	.218	1.473	.146
Tot_OCB	-.059	.077	-.053	-.763	.449

a. Dependent Variable: Tot_Kinj

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021.

Sehingga, didapat kesimpulan yakni:

- Nilai t hitung untuk variabel kompetensi (4.709) > t tabel (1.67) atau nilai sig t (0,000) < (0,05). Oleh karenanya, untuk variabel kompensasi H_0 ditolak serta H_1 diterima: Secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Techmicron.
- Nilai t hitung untuk variabel kompensasi (-0.12) < t tabel (1.67) atau nilai sig t (0.991) > (0,05). Sehingga untuk variabel kompensasi, H_0 diterima dan H_2 ditolak: Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Techmicron.
- Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (1.473) < t tabel (1.67) atau nilai sig t (0.146) > (0,05). Oleh karenanya, untuk variabel motivasi kerja H_0 diterima serta H_3 ditolak: Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Techmicron.
- Nilai t hitung untuk variabel *organizational citizenship behavior* (-0.763) < t tabel (1.67) atau nilai sig t (0.449) > (0,05). Sehingga untuk variabel *organizational citizenship behavior*, H_0 diterima dan H_2 ditolak: Secara parsial *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Techmicron.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.21 Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	897.289	4	224.322	55.564	.000 ^b
Residual	222.044	55	4.037		
Total	1119.333	59			

a. Dependent Variable: Tot_Kinj

b. Predictors: (Constant), Tot_OCB, Tot_Kompt, Tot_Komps, Tot_Motiv

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2021

Didapat F_{hitung} (55.564) > F_{tabel} (3,15) serta sig = 0,000 < 0,05 memiliki arti H_0 ditolak dan H_a diterima: Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi kerja (X_3), *Organizational*

Citizenship Behavior (X_4) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Techmicron.

Pembahasan

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian menghasilkan, variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Techmicron dengan hasil regresi linear berganda senilai 0.853 atau 85.3%, dengan nilai t hitung ($4.709 > t$ tabel (1.67) serta nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ memiliki arti H_0 ditolak serta H_1 diterima. Kesimpulannya, secara parsial kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Techmicron. Uraian hasilnya tidak selaras dan memperlemah penelitian Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel *Intervening*, yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini diperoleh hasil nilai t hitung untuk variabel kompensasi ($-0.12 < t$ tabel (1.67) atau nilai sig t ($0.991 > (0,05)$). Sehingga untuk variabel kompensasi, H_0 diterima dan H_2 ditolak. Kesimpulannya secara parsial kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Techmicron. Dan hasil regresi linear berganda senilai - 0.001 atau -0,1%. Sehingga, secara parsial kompensasi (X_2) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Techmicron. Uraian hasil ini tidak selaras dan memperlemah penelitian Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel *Intervening*, yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian oleh Jayanto et al., (2020) “Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas” dimana menyatakan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Serta penelitian Kusuma et al., (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”, juga menyatakan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian menghasilkan, variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Techmicron dengan hasil regresi linear berganda senilai 0.246 atau 24.6%, dengan nilai t hitung ($1.473 < t$ tabel (1.67) serta nilai signifikansi $0.146 > 0.05$ memiliki arti H_0 diterima serta H_1 ditolak. Kesimpulannya, secara parsial motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Techmicron. Uraian hasilnya selaras dan memperkuat penelitian Ekhsan, (2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel *Intervening*, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini diperoleh hasil nilai t hitung untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* $(-0.763) < t$ tabel (1.67) atau nilai $\text{sig } t$ $(0.449) > (0,05)$. Sehingga untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*, H_0 diterima dan H_4 ditolak. Kesimpulannya secara parsial *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Techmicron. Dan hasil regresi linear berganda senilai -0.059 atau $-0.5,9\%$. Sehingga, secara parsial *Organizational Citizenship Behavior* (X_4) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Techmicron. Urarian hasil ini selaras dan memperkuat Suhardi, S. (2018b). *The Effect Of Competence, Compensation Of Organizational Citizenship Behavior And Performance Of Employees In Life Insurance Companies In Batam City*, dimana hasilnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

e. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menghasilkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Techmicron. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh $F_{\text{hitung}} (55.564) > F_{\text{tabel}} (3,15)$ serta nilai signifikansi $= 0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_5 diterima, sehingga kesimpulannya Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Techmicron.

5. Simpulan dan Saran

Berdasar hasil penelitian yang sudah dilakukan, disimpulkan:

- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Techmicron.
- Kompensasi memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Techmicron.
- Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Techmicron.
- Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Techmicron.
- Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Techmicron.

Saran yang bisa diuraikan dari penelitian ini, meliputi:

- Berdasarkan pelaksanaan penelitian ini, bisa diketahui jika variabel kompensasi memiliki efek dalam peningkatan kinerja karyawan. Maka dari itu, bagi atasan lebih memperhatikan kebutuhan karyawan, serta menerapkan keadilan dan balas jasa yang sesuai agar dapat terjalin hubungan yang harmonis antara manager tingkat atas dengan staf bawah ataupun sesama staff.
- Peneliti berharap agar perusahaan dapat melakukan pemberian kompensasi yang sesuai pada karyawan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan.
- Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan para peneliti dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dengan memperbanyak faktor yang bisa mempengaruhi

kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sehingga penelitian sebelumnya bisa menjadi bandingan bagi peneliti selanjutnya..

Daftar Pustaka

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol.13 No.(2), 1–13.
- Firwish, S., & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Di Pt. Graha Dwi Perkasa. *Jurnal Rekaman*, 4(2).
- Gibson, I. D. (2013). *Organisasi Jilid 1*. Binarupa Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi). Bumi Aksara.
- Jayanto, Susanto, Y., & Mulyadi. (2020). *Pengaruh kompensasi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sma negeri jayaloka kabupaten musi rawas*. 6(1).
- Kusuma, D. H., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AGRO REJEKI PASURUAN, JAWA TIMUR. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 4(2), 47–61.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Grafindo Persada.
- Parmin. (2017). Pengaru Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fokus Bisnis*, 16(01), 21–39.
- Soepono, D. N., Srimulyani, V. A., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Katolik, U., & Mandala, W. (2015). Analisis Pengaruh the Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(1), 51–64.
- Suhardi; Nainggolan, Nora, P. (2021). Servant Leadership , Team Member Exchange (TMX), and Foreign Ownership Life Insurance Employee Perfor- mance. *IOSR Journal of Business and Management*, 23(9), 12–20. <https://doi.org/10.9790/487X-2309041220>
- Suhardi. (2019a). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Suhardi, S. (2019b). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Suswardji, E., Hasbullah, R., Albatross, E., & Pendahuluan, A. (2012). Hubungan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan universitas singaperbangsa karawang. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 955–979.
- Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Sutanto, dan R. S. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim* (p. 12). <https://doi.org/10.1016/j.egypro.2016.11.209>
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Rajawali Press.