



# ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI SEBAGAI VARIABEL

(Studi pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Tengah)

Sindhi Saraayu Prasetya, Ahyar Yuniawan <sup>1</sup>

Email: [sindhisaraayu@gmail.com](mailto:sindhisaraayu@gmail.com)

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

## ABSTRACT

*Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a behavior that needs to be owned by civil servants. Many ways can be done to improve the Organizational Citizenship Behavior (OCB) one with a financial compensation. Financial compensation were able to improve work discipline and motivation of achievement, so it can affect the Organizational Citizenship Behavior (OCB) employees. The purpose of this study is to describe and analyze further on the influence of financial compensation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with the discipline of work and achievement motivation as an intervening variable.*

*Data collection methods used in this study is a questionnaire with a sample of 74 employees BNNP Jawa Tengah, which uses a sample of the entire population census or using BNNP Jawa Tengah employees. Data analysis method used is multiple linear regression analysis. Mechanical testing data used in this study include path analysis and sobel test to test the effect of mediation.*

*The results of this study indicate that financial compensation negative and significant to work discipline and a positive and significant to motivation of achievement. Then the financial compensation and work discipline positive and significant impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB), while the achievement motivation did not significantly affect to Organizational Citizenship Behavior (OCB). In addition, work discipline and motivation of achievement can not mediate the relationship between financial compensation on Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

**Keywords :** *Financial compensation, work discipline, motivation of achievement, organizational citizenship behavior (OCB)*

## PENDAHULUAN

Di dalam suatu perusahaan banyak faktor-faktor pendukung kelangsungan serta keberhasilan suatu perusahaan. Di antaranya adalah faktor sumber daya manusia, yang biasa disebut pegawai atau karyawan. Selain dapat menjadi penggerak serta pendukung kelangsungan dari suatu perusahaan, sumber daya manusia juga dapat pula menjadi suatu masalah dalam perusahaan maupun organisasi.

Pada pemerintahan Negara diperlukan pula SDM yang kompeten dan mampu menjalankan tugas serta pengabdianya kepada masyarakat sekitar maupun pada negaranya. Berdasarkan UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN pegawai ASN mempunyai tugas dan fungsinya sebagai berikut ini yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perkat dan pemersatu bangsa.

Aparatur sipil negara perlu menjalankan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan apa yang menjadi peran pada jabatannya masing masing. Peran yang menjadi tuntutan lembaga pemerintahan tidak hanya perilaku in-role yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada

---

<sup>1</sup> Corresponding Author

dalam *job description*, tetapi juga perilaku *extra-role* yaitu kontribusi peran ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan dari organisasi. Aparatur Sipil Negara memiliki pekerjaan masing-masing, namun tetap membantu pekerjaan rekan kerjanya tanpa diminta oleh siapapun dalam organisasi agar target pekerjaan dapat terselesaikan. Perilaku tersebut biasa disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

*Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali di dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Menurut Organ (2006) faktor internal yang mempengaruhi timbulnya OCB diantaranya adalah motivasi dan kedisiplinan individu. Hubungan antara kompensasi dengan OCB dijelaskan oleh Garay (2006) yang menyebutkan bahwa kebijakan kompensasi yang berperan sebagai *reward* akan memunculkan perilaku *extra-role* pada karyawan. Selain itu dalam penelitian ini juga membahas pengaruh kompensasi finansial terhadap disiplin kerja dan motivasi berprestasi. Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa balas jasa yang diberikan cukup besar maka manajer akan lebih mudah untuk memotivasi bawahannya. Hubungan antara kompensasi dengan disiplin juga dijelaskan oleh Hasibuan (2012) menyatakan bahwa disiplin karyawan akan semakin baik dengan pemberian balas jasa yang cukup besar. Dengan melihat faktor – faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai tersebut, penelitian ini menggunakan variabel kompensasi finansial, disiplin kerja, dan motivasi berprestasi sebagai variabel yang mendukung penelitian di BNN Provinsi Jawa Tengah.

## KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### Perumusan Hipotesis

#### Kompensasi Finansial terhadap Disiplin Kerja

Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin kerja karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku. Masyhura (2013) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dalam organisasi pemerintahan salah satunya adalah besar kecilnya pemberian kompensasi finansial.

Penelitian yang dilakukan oleh Lukmanto, dkk (2014) dan Masyhura (2013) menunjukkan hasil bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan mampu meningkatkan kedisiplinan dari karyawan tersebut. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis 1 sebagai berikut:

**H1 : Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.**

#### Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Berprestasi

Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah untuk memotivasi bawahannya. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Igalens dan Rousel (1999) didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pekerja. Artinya kompensasi yang diberikan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pekerja yang terdiri dari perasaan senang dan betah bekerja, perasaan rela mencurahkan waktu sepenuhnya, perasaan memiliki, keinginan berprestasi dan keinginan berkreaitivitas. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khan (2012) pada pegawai bank di Pakistan. Kompensasi / upah memiliki hubungan yang signifikan dan kuat terhadap motivasi pada karyawan.

Adapun penelitian lain yang berlawanan dengan hasil diatas, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Juliningrum dan Sudiro (2013), menyatakan bahwa pemberian kompensasi tidak meningkatkan motivasi pegawai. Dari hasil penelitian yang berbeda tersebut didapatkan research gap pada hubungan antara kompensasi dan motivasi yang menunjukkan hubungan yang signifikan dan menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis 2 sebagai berikut:

**H2 : Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap motivasi**



### **Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.**

Pengertian disiplin kerja menurut Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma norma sosial yang berlaku. Menurut Organ (2006) dalam Anggi (2013) dikatakan bahwa disiplin individu merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi OCB.

Hubungan antara pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Anggi (2013). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil yang serupa ditunjukkan pula pada penelitian yang dilakukan oleh Karim (2010), menghasilkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai Administrator Tanjung Priok. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis 3 sebagai berikut:

**H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap OCB karyawan.**

### **Motivasi Berprestasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.**

Motivasi untuk berprestasi merupakan dimensi dalam teori motivasi yang dikemukakan oleh Mc Clelland dalam Bangun (2012) dimana seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi akan menyukai pekerjaan yang menantang. Mereka tidak percaya pada nasib baik dalam mencapai sesuatu, karena segala sesuatu dapat dicapai melalui kerja keras. Organ et.al (2006) menyebutkan bahwa motivasi merupakan faktor internal individu yang dapat mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Hubungan yang signifikan antara motivasi pegawai untuk berprestasi dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan perusahaan untuknya terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kim (2006). Dalam penelitian tersebut, hasil menunjukkan adanya dua dimensi OCB dalam konteks Korea, dan mendukung hubungan antara motivasi untuk berprestasi dalam pelayanan publik terhadap OCB. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rodriguez (2010) menunjukkan hasil yang berlawanan dengan Kim. Dalam penelitiannya yang meneliti hubungan antara motivasi terhadap OCB, hasilnya adalah bahwa motivasi keseluruhan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan OCB pada *customer support staff*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan 4 hipotesis sebagai berikut:

**H4 : Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap OCB karyawan.**

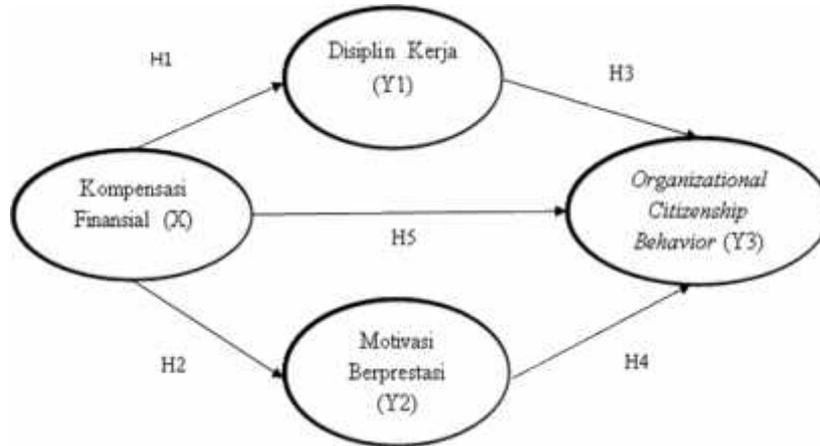
### **Kompensasi Finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.**

Kompensasi finansial berarti bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012). Garay (2006) mengatakan bahwa kebijakan kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk menumbuhkan perilaku tambahan atau kinerja *extra-role*. Praktek-praktek sumber daya manusia, khususnya kompensasi/reward telah terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja *extra-role* atau biasa disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Dalam beberapa penelitian, dapat dibuktikan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan perilaku *extra-role* pegawai. Hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Angelina dan Subudi (2013), ditemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan. Senada dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Garay (2006) menghasilkan juga bahwa kebijakan kompensasi yang berperan sebagai reward akan memunculkan perilaku *extra-role* pada karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis 5 sebagai berikut:

**H5 : Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap OCB karyawan.**

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran Teoretis (KPT)**



Sumber : Lukmanto, dkk (2014), Masyhura (2013), Igalens dan Roussel (1999), Khan (2012), Julianingrum dan Sudiro (2013), Anggi (2013), Karim (2010), Rodriguez (2010), Kim (2006), Garay (2006), Subudi (2013)

**METODE PENELITIAN**

**Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Perolehan data primer menggunakan wawancara dan kuesioner. Kemudian didapatkan data primer berupa data mengenai kompensasi finansial, disiplin kerja, motivasi berprestasi, dan OCB. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah profil perusahaan dan jumlah pegawai.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian adalah seluruh pegawai BNNP Jateng tahun 2016 sebesar 74 orang. Untuk teknik sampling, digunak teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel dalam penelitian ini yang berdasarkan teknik sampling sensus mengambil seluruh populasi karyawan BNNP Jateng sebanyak 74 orang.

**Teknik Analisis**

Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Selanjutnya untuk uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi, uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas.

Guna mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji hipotesis atau uji t dan uji keakuratan model atau uji f. Sedangkan untuk mengetahui adanya pengaruh mediasi, maka digunakan uji sobel. Persamaan struktural yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= + + e \\
 &= + l + e \\
 &= + + e + +
 \end{aligned}$$



Dimana :

- 1 = Variabel Independen (Kompensasi Finansial)
- 1 = Variabel Dependen (Disiplin Kerja)
- 2 = Variabel Dependen (Motivasi Berprestasi)
- 3 = Variabel Dependen (*Organizational Citizenship Behavior*)
- a = Nilai intercept/constant
- b1,b2,b3,b4,b5 = Koefisien Regresi
- e = *Error*

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas yang terdiri dari analisis grafik, dan uji *skewness - kurtosis* yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal yang ditunjukkan pada nilai *Z skewness* dan *kurtosis* yang berada diantara  $\pm 1,96$ . Sedangkan, uji multikolinearitas yang dilakukan tidak adanya indikasi multikolinearitas dengan nilai VIF variabel kompensasi finansial sebesar 1,190 , variabel disiplin kerja sebesar 1,119 dan variabel motivasi berprestasi sebesar 1,134.

Uji linearitas yang dilakukan menunjukkan hubungan antar variabel merupakan hubungan linear, kecuali pada hubungan variabel disiplin kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menunjukkan hubungan yang tidak linear dengan tingkat signifikansi  $0,141 > 0,05$ . Jadi variabel disiplin kerja Y1 tidak memiliki hubungan yang linear terhadap variabel OCB (Y3).

Dengan serangkaian uji asumsi klasik yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi kelayakan model yg diisyaratkan. Pengujian regresi linear yang dilakukan menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$= (- , )$$

$$= ,$$

$$= , + , + ,$$

### Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa t hitung variabel Kompensasi Finansial sebesar -2,163 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$ . Pada persamaan Y1, variabel kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai koefisien beta sebesar - 0,252 dan signifikansi sebesar 0,034. Sehingga menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa H1 yang menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja dapat ditolak.

### Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Berprestasi

Berdasarkan hasil, menunjukkan bahwa t hitung variabel Kompensasi Finansial sebesar 2,376 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,020 < 0,05$ . Pada persamaan Y2, variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi dengan nilai koefisien beta sebesar 0,275 dan signifikansi sebesar 0,020. Sehingga menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa H2 yang menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap motivasi berprestasi diterima.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa t hitung variabel disiplin kerja sebesar 2,091 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,040 < 0,05$ . Pada persamaan Y3, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien beta sebesar 0,238 dan signifikansi sebesar 0,040. Sehingga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh



positif dan signifikan terhadap OCB. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa H3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB dapat diterima.

### Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa t hitung variabel disiplin kerja sebesar 1,463 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,148 > 0,05$ . Pada persamaan Y3, variabel motivasi berprestasi berpengaruh positif dan terhadap OCB dengan nilai koefisien beta sebesar 0,167 dan signifikansi sebesar 0,148. Sehingga menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa H4 yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB dapat ditolak.

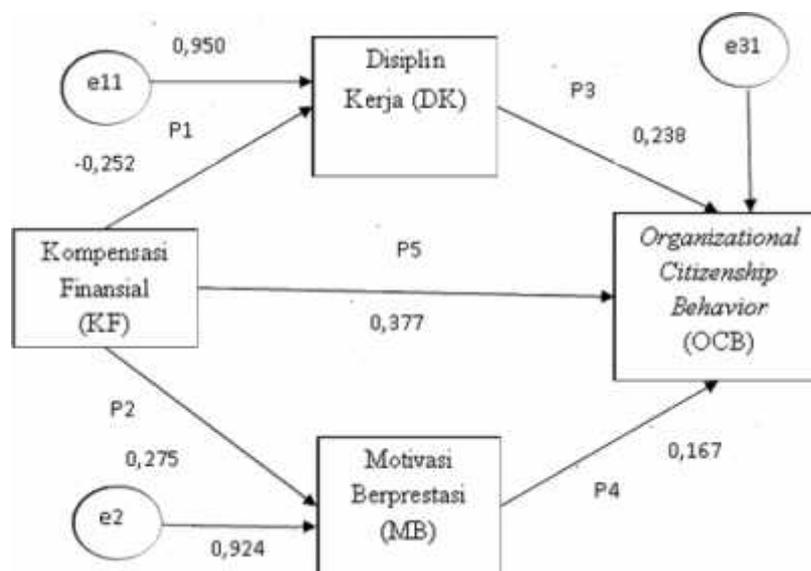
### Pengaruh Kompetensi Finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa t hitung variabel disiplin kerja sebesar 3,212 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Pada persamaan Y3, variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien beta sebesar 0,377 dan signifikansi sebesar 0,002. Sehingga menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa H5 yang menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap OCB dapat diterima.

### Pengaruh Faktor Mediasi

Untuk melihat pengaruh adanya uji mediasi dapat dilihat dalam hasil analisis jalur (*Path analysis*) dan perhitungan uji sobel berikut ini :

**Gambar 2**  
Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Sumber : Model yang dikembangkan dalam penelitian, 2016

Hasil analisis jalur diatas dapat diperoleh nilai *Indirect Effect* pada variabel kompensasi finansial terhadap OCB dengan disiplin kerja sebagai mediator yaitu sebesar 0,059 dan motivasi berprestasi sebagai mediator didapatkan sebesar 0,046. Analisis jalur juga melihat *Total Effect* dari pengaruh tidak langsungnya. Kemudian didapatkan *total effect* pada variabel disiplin kerja sebagai mediator sebesar 0,436 dan variabel motivasi berprestasi sebagai mediator sebesar 0,423.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Mediasi Disiplin Kerja pada Kompensasi Finansial terhadap OCB**

	Pengaruh tidak langsung	t hitung	t tabel	Keterangan
0,042	0,061	1,45	1,996	Tidak ada pengaruh mediasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Pada tabel 1, untuk perhitungan mediasi dengan uji sobel dapat dilihat bahwa tidak ada pengaruh mediasi dari variabel disiplin kerja. Didapatkan t hitung sebesar  $1,45 < 1,995$ . Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak dapat memediasi hubungan antara kompensasi finansial terhadap OCB.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Mediasi Motivasi Berprestasi pada Kompensasi Finansial terhadap OCB**

	Pengaruh tidak langsung	t hitung	t tabel	Keterangan
0,04	0,047	1,175	1,996	Tidak ada pengaruh mediasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Pada tabel 2, untuk perhitungan mediasi dengan uji sobel dapat dilihat bahwa tidak ada pengaruh mediasi dari variabel motivasi berprestasi. Didapatkan t hitung sebesar  $1,175 < 1,995$ . Dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi tidak dapat memediasi hubungan antara kompensasi finansial terhadap OCB.

## Pembahasan

Kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai BNNP Jateng tidak terlalu tinggi. Pegawai BNNP Jateng termasuk dalam Aparatur Sipil Negara yang gaji, tunjangan serta insentifnya sudah ditentukan oleh pemerintah. Namun, pegawai BNNP Jateng memiliki kesadaran dalam diri mereka untuk berdisiplin tinggi dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Hal ini sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dari BNN yang mencegah serta memberantas permasalahan narkoba yang ada di Indonesia. Hal yang perlu menjadi catatan bagi ketua BNNP Jateng adalah bagaimana harus mempertahankan kedisiplinan tersebut ataupun dapat lebih meningkatkannya lagi. Perilaku disiplin dengan tanpa meningkatkan kompensasi finansial tersebut mencerminkan bahwa pegawai BNNP Jateng melaksanakan pengabdian pada Negara dengan baik tanpa terikat oleh kompensasi finansial yang diberikan oleh Negara.

Pada pegawai BNNP Jateng, insentif yang diterima merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya. Besarnya insentif yang diterima oleh pegawai BNNP ini ditentukan oleh pemerintah. Apabila hanya mengandalkan gaji pokok saja, pegawai BNNP kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu, untuk mempertahankan motivasi untuk berprestasi pada pegawai BNNP Jateng perlu adanya perhatian khusus pada kompensasi finansial yang diterima pegawai. Pemerintah perlu untuk lebih kompensasi finansial yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara untuk membuat motivasi mereka untuk berprestasi meningkat.

Kesadaran diri pegawai BNNP dalam berdisiplin dan untuk melakukan tugas tugas diluar *job description*. Memiliki disiplin yang baik tentunya pekerjaan akan selesai tepat pada waktunya atau bahkan lebih cepat. Dari hal tersebut maka timbul kesadaran untuk membantu tugas tugas diluar tanggung jawab mereka demi kepentingan organisasi. Untuk mempertahankan OCB yang baik tersebut, tugas dari pimpinan BNNP Jateng adalah tetap menerapkan disiplin yang baik, sehingga pegawai dapat lebih memiliki kebiasaan kebiasaan baik yang meningkatkan OCB mereka.



Dalam penelitian ini motivasi pegawai BNNP Jateng tidak dapat mempengaruhi OCB. Yang mempengaruhi OCB dari pegawai BNNP Jateng meliputi kedisiplinan dan kompensasi yang sesuai dengan hasil penelitian ini, dan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Hal yang menjadi catatan untuk pimpinan BNNP adalah lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan OCB pegawai seperti disiplin kerja dan kompensasi.

Pemberian kompensasi finansial pada pegawai BNNP Jateng terbukti dapat meningkatkan kesadaran pegawai untuk berperilaku *extra role*. Kompensasi finansial dalam penelitian ini, memiliki pengaruh yang paling tinggi untuk meningkatkan OCB. Dengan adanya hal tersebut, pemerintah harus lebih memperhatikan kompensasi finansial yang diberikan untuk pegawai, supaya mereka lebih memiliki perilaku OCB tinggi dan membantu mewujudkan fungsi dan tujuan yang akan dicapai oleh BNN sebagai organisasi pemerintah dibidang penanganan masalah narkoba di Indonesia.

Berdasarkan uji sobel yang dilakukan dalam penelitian ini, variabel disiplin kerja dan motivasi berprestasi terbukti tidak dapat memberikan pengaruh mediasi pada kompensasi finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil menunjukkan bahwa hubungan langsung antara kompensasi finansial terhadap OCB mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap OCB. Jadi dapat disimpulkan lebih baik menggunakan hubungan langsung karena memiliki pengaruh yang kuat dibandingkan apabila menggunakan variabel mediasi.

## KESIMPULAN

Dengan melihat hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan beberapa saran bagi BNNP Jateng guna untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. Pertama, disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai BNNP Jateng sudah baik dan berdasarkan dari kesadaran serta budaya disiplin yang diterapkan di organisasi tersebut. Perlu ada perhatian khusus juga oleh pemimpin BNNP Jateng dalam mempertahankan kedisiplinan dari pegawai. Dengan disiplin diri yang baik tentunya akan berpengaruh juga terhadap kedisiplinan organisasi yang akan menciptakan keteraturan serta ketertiban dari organisasi. Kedua motivasi untuk berprestasi dalam pekerjaan perlu juga adanya perhatian dari pimpinan BNNP Jateng. Dengan motivasi yang baik yang dimiliki oleh individu akan meningkatkan pencapaian prestasi-prestasi dalam pekerjaan mereka. Untuk memunculkan motivasi tersebut dapat lebih memperhatikan kesejahteraan dari pegawai. Ketiga, kepala BNNP Jateng perlu memberikan kompensasi yang lebih dari yang diterima pegawai saat ini. Diharapkan dengan ditingkatkannya kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior* dari pegawai BNNP dapat meningkat dan dapat membantu BNN dalam mencapai tujuan untuk mengurangi permasalahan narkoba yang melanda Indonesia.

## Keterbatasan

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, dan diharapkan dengan keterbatasan ini dapat diperhatikan untuk penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yang pertama hanya terbatas pada pegawai BNNP Jawa Tengah, sehingga adanya kemungkinan hasil penemuan yang tidak sama pada BNN pada daerah operasional lain di Indonesia. Kedua, penelitian ini menggunakan variabel *intervening* yang seharusnya menggunakan analisis data dengan SEM AMOS sehingga responden yang diperlukan akan lebih banyak dan diharapkan mampu menggambarkan kondisi yang lebih baik lagi. Ketiga variabel independen yang digunakan hanya dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 48,3 %, sehingga belum cukup kuat dalam menjelaskan variabel dependennya.

## REFERENSI

- Anggi, Viani. 2013. "Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kompensasi, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di IFRSD Dr. Soebandi Jember". *Prosiding Seminar Nasional Sains dan Matematika II*. ISBN 978-602-8824-49-1.
- Aparatur Sipil Negara. 2016. "Undang-Undang Aparatur Sipil Negara", <http://www.asn-id.org/p/undang-undang-aparatur-sipil-negara.html> , diakses pada 17 April 2016



- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- BNN Jawa Tengah. 2016. "Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Tengah", <https://jateng.bnn.go.id/index.php> , diakses pada 7 Agustus 2016.
- Garay, Hannah Dara Vanzuela. 2006. "Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi". *Sinergi, Kajian Bisnis dan Manajemen*. Vol.8 No.1. Hal. 33-42. ISSN: 1410-9018.
- Ghozali, Imam.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*.Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu .S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Igalens, Jacques & Patrice Roussel. 1999. "A Study of the Relationships Between Compensation Package, Work Motivation and Job Satisfaction". *Journal of Organizational Behavior*. Dec. 1999;20,7; Proquest. Diakses pada 17 April 2016.
- Julianingrum, Emmy & Achmad Sudiro. 2013. "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 11. Nomor. 4. ISSN: 1693-5241.
- Karim, Azhar. 2010. "Pengaruh Disiplin, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Adminstrator Pelabuhan Tanjung Priok". Diakses pada 15 Maret 2016 dari [widyariset.pusbindiklat.lipi.go.id/index.php/widyariset/article/view/129](http://widyariset.pusbindiklat.lipi.go.id/index.php/widyariset/article/view/129).
- Khan, Waqas & Engr. Owais Mufti. 2012. "Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar". *Journal Basic and Applied Scientific Research*. ISSN 2090-4304. [www.textroad.com](http://www.textroad.com)
- Kim, Sangmook. 2006. "Public Service Motivation and Organizational Citizenship Behavior in Korea". *International Journal of Manpower*. Vol.27. Iss 8 pp.722-740. Emerald Insight. <http://dx.doi.org/10.1108/01437720610713521> . Diakses pada 13 April 2016.
- Lukmanto, Adi., Lilik Kustiani., Endi Sarwoko. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan di UD. Sumberjaya Lumajang". *Journal Riset Mahasiswa (JRMM)*. Volume: 02, Nomor: 01 April 2014. ISSN: 2337-5655.
- Masyhura, Fadhil. 2013. "Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat". Diakses pada 15 Maret 2016 dari [ejournal.unp.ac.id/students/index.php/mnj/article/view/142/129](http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/mnj/article/view/142/129).
- Mondy, R Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 2, Jakarta: Erlangga.
- Organ, Dennis W. 1990. "The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior" *Research in Organizational Behavior*. Vol.12, pages 43-72. <http://www.researchgate.net/publication/247932395> , diakses pada 29 Agustus 2016.
- Organ, Dennis W., C. Ann Smith., & Janet P. Near. 1983. "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents". *Journal of Applied Psychology*.1983. Vol. 68, No 4. 653-663.



Rodriguez, Sergio. 2010. "The Relationship Between Motivation and Organizational Citizenship Behavior Among Customer Support Staff". *Journal of Social and Behavior Sciences*. Proquest LLC. UMI 3428164.

Subudi, Made & Angelina. 2014. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Hotel Alit's Beach Bali". *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol3, No. 4., diakses pada 29 Mei 2016 dari [ojs.unud.ac.id/Home](http://ojs.unud.ac.id/Home) /Vol 3, No 4 (2014).

Sugiyono.2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.