

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

**(Studi pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa
Tengah)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

SINDHI SARAAYU PRASETYA

NIM.12010112130065

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

2016

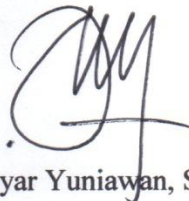
PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Sindhi Saraayu Prasetya
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130065
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* DENGAN
DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
BERPRESTASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**
(Studi pada Badan Narkotika Nasional Provinsi
Jawa Tengah)

Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si

Semarang, 6 September 2016

Dosen Pembimbing,



(Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si)

NIP. 19700617 199802 1001


PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Sindhi Sarayu Prasetya
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130065
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN
DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
BERPRESTASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**
(Studi pada Badan Narkotika Nasional Provinsi
Jawa Tengah)

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 14 September.....2016

Tim Penguji

1. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.  (.....)

2. Drs. H. Mudji Rahardjo, S.U.  (.....)

3. Dra. Rini Nugraheni, M.M.  (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Sindhi Saraayu Prasetya, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Disiplin Kerja Dan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Tengah)** merupakan hasil karya atau hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 6 September 2016

Pembuat pernyataan,



(Sindhi Saraayu Prasetya)
NIM. 12010112130065

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Never forget who you are, for surely the world won't. Make it your strength, then it can never be your weakness. Armor yourself in it, and it will never be used to hurt you.”

(Tyrion Lannister)

“Don't spend time beating on a wall, hoping to transform it into a door”.

(Coco Chanel)

“Why do we fall? So that we can learn to pick ourselves up”

(Batman Begins)

Sebuah persembahan kepada kedua orang tua tercinta

“Bapak Setyadi Tri Prasetya & Ibu Sinung Rahayu”

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)*

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang perlu dimiliki oleh PNS. Banyak cara yang dilakukan untuk dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) salah satunya dengan menggunakan kompensasi finansial. Kompensasi finansial mampu untuk meningkatkan disiplin kerja dan motivasi prestasi, sehingga dapat berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisis lebih jauh mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan disiplin kerja dan motivasi berprestasi sebagai variabel intervening.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan sampel 74 pegawai BNNP Jawa Tengah, yang mana menggunakan sampel sensus atau menggunakan seluruh populasi pegawai BNNP Jateng. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Teknik pengujian data yang digunakan adalah dengan uji analisis jalur dan uji sobel untuk menguji efek mediasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi. Kemudian kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sedangkan motivasi prestasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu, disiplin kerja dan motivasi prestasi terbukti tidak dapat memediasi hubungan antara kompensasi finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kata kunci : Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, Motivasi Berprestasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Disiplin Kerja Dan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Tengah)**". skripsi ini disusun sebagai syarat akademisi dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa selama proses hingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini banyak mendapat kontribusi dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan, dukungan serta saran yang telah diberikan. Oleh karena itu izinkan penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Setyadi Tri Prasetya, S.E dan Ibu Dra. Sinung Rahayu atas segala doa, cinta dan dukungan yang tiada henti-hentinya diberikan kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.

3. Bapak Dr. Harjum Muharam, SE. M.E, selaku Kepala Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro. Atas segala arahan selama menempuh kuliah di jurusan manajemen.
4. Bapak Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang dengan segenap kesabaran memberikan bimbingan, ilmu dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Dr. H. Susilo Toto Rahardjo S.E., M.T, selaku dosen wali yang telah banyak membantu penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
6. Bapak Drs. H. Mudji Rahardjo, S.U. dan Ibu Dra. Rini Nugraheni, M.M., selaku penguji yang menguji serta memberi masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Ibu Premestiani selaku Sub Bagian Administrasi dan Bapak Samsul Maakarif selaku Staff Bagian Umum Jawa Tengah yang telah memberikan persetujuan dan kesempatan untuk melakukan penelitian, serta Seluruh pegawai BNNP Jawa Tengah yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Adikku, Sintya Farah Prasetya dan beserta keluarga besar yang memberikan masukan, doa, dan motivasi kepada peneliti.
9. Sahabat-sahabat seperjuangan, Fonny, Siska, Sarwendah, dan Naning Broto yang selama masa perkuliahan ini berbagi pengetahuan, pengalaman, saling menghibur, serta dukungan dalam proses pembuatan skripsi.

10. Teman Rotterdam Family, Neisya, Andri, Andre, Arindra, Akhim, Bayu, Dinka, Udin, Gendon, Idos, Cacing, Parenda, Rheza, Resa, Guntur, Wisnu, dan Wildan yang menghibur dan mendukung selama masa perkuliahan serta untuk pacarku Alfian Arya yang selalu menjadi *partner* perjuangan, pemberi motivasi, dan berkorban waktu serta tenaga dalam proses penulisan skripsi ini.
11. Tim KKN Desa Sarwodadi, Mas Yogi, Wisnu Fahmi, Yoga, Bintang, Sherin, Shely, Umi, dan Dian yang telah menjadi sahabat baik selama KKN serta memberikan semangat, doa dan bantuannya selama ini.
12. Seluruh teman-teman seangkatan Manajemen 2012 yang telah memberikan bantuan selama kuliah.
13. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak. Amin

Semarang, 6 September 2016

Penulis,

(Sindhi Saraayu Prasetya)

NIM. 12010112130065

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	11
1.4 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	13
2.1.1.1 Pengertian OCB.....	13
2.1.1.2 Dimensi OCB	14
2.1.1.3 Manfaat OCB	16
2.1.2 Kompensasi	17
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	17
2.1.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	18
2.1.2.3 Jenis Kompensasi Finansial	20
2.1.2.4 Keadilan Kompensasi Finansial	22
2.1.2.5 Faktor Menentukan Kompensasi Finansial	24
2.1.3 Disiplin Kerja	26
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	26
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	27
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja	29
2.1.4 Motivasi Berprestasi.....	30
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Berprestasi.....	30
2.1.4.2 Karakteristik Motivasi Berprestasi.....	31
2.1.4.3 Faktor Mempengaruhi Motivasi Berprestasi.....	33
2.2 Penelitian Terdahulu	35
2.3 Kerangka Pemikiran.....	38
2.3.1 Hubungan Antar Variabel.....	40

2.3.1.1	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Disiplin Kerja	40
2.3.1.2	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Berprestasi	41
2.3.1.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	42
2.3.1.4	Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	43
2.3.1.5	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	45
2.4	Hipotesis	46
BAB III	METODE PENELITIAN	47
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	47
3.1.1	Variabel Penelitian	47
3.1.2	Definisi Operasional Variabel	48
3.2	Populasi dan Sampel	51
3.2.1	Populasi	51
3.2.2	Sampel	51
3.3	Jenis dan Sumber Data	52
3.4	Metode Pengumpulan Data	52
3.4.1	Metode Pengumpulan Data Primer	52
3.4.2	Metode Pengumpulan Data Sekunder	53
3.5	Metode Analisis dan Alat Analisis Data	54
3.5.1	Metode Analisis Data	54
3.5.2	Alat Analisis Data	55
3.5.2.1	Kualitas Data	55
3.5.2.1.1	Uji Reliabilitas	55
3.5.2.1.2	Uji Validitas	56
3.5.2.2	Uji Asumsi Klasik	56
3.5.2.2.1	Uji Normalitas	56
3.5.2.2.2	Uji Linearitas	58
3.5.2.2.3	Uji Multikolinearitas	58
3.5.2.3	Uji <i>Goodness of Fit</i>	59
3.5.2.3.1	Uji Koefisien Determinasi Total (R^2)	59
3.5.2.3.2	Uji F (Keakuratan Model)	59
3.5.2.3.3	Uji t (Uji Hipotesis)	60
3.5.2.4	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	61
3.5.2.5	Uji Efek Mediasi (Uji Sobel)	64
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	66
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	66
4.1.1	Sejarah Singkat BNNP Jawa Tengah	66
4.1.2	Gambaran Umum BNNP Jawa Tengah	68
4.1.3	Logo dan Visi Misi BNNP Jawa Tengah	69
4.1.4	Daerah Operasional BNNP Jawa Tengah	70
4.1.5	Struktur Organisasi BNNP Jawa Tengah	71

4.2	Gambaran Umum Responden	71
4.2.1	Karakteristik Responden Menurut Status Pernikahan, Jenis Kelamin dan Usia	71
4.2.2	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja, Jenis Kelamin dan Usia	73
4.2.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan, Jenis Kelamin dan Usia	75
4.3	Analisis Statistik Deskriptif	77
4.3.1	Analisis Indeks Variabel Kompensasi Finansial (X)	78
4.3.2	Analisis Indeks Variabel Disiplin Kerja (Y1).....	80
4.3.3	Analisis Indeks Variabel Motivasi Berprestasi (Y2)	82
4.3.4	Analisis Indeks Variabel OCB (Y3)	84
4.4	Alat Analisis Data	86
4.4.1	Uji Kualitas Data	86
4.4.1.1	Uji Reliabilitas.....	86
4.4.1.2	Uji Validitas	87
4.4.2	Uji Asumsi Klasik	90
4.4.2.1	Uji Normalitas	90
4.4.2.2	Uji Linearitas.....	94
4.4.2.3	Uji Multikolinearitas	95
4.4.3	Uji <i>Goodness of Fit</i>	96
4.4.3.1	Koefisien Determinasi R^2	96
4.4.3.2	Koefisien Determinasi R^2m	97
4.4.3.3	Uji F (Uji Keakuratan Model).....	98
4.4.3.4	Uji t (Uji Hipotesis).....	99
4.4.4	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	102
4.4.5	Uji Efek Mediasi (Uji Sobel).....	106
4.5	Pembahasan.....	109
4.5.1	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Disiplin Kerja	110
4.5.2	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Berprestasi.....	112
4.5.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap OCB.....	114
4.5.4	Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap OCB.....	116
4.5.5	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap OCB	118
4.5.6	Pengaruh Faktor Mediasi.....	120
BAB V	PENUTUP	122
5.1	Kesimpulan.....	122
5.2	Keterbatasan Penelitian	124
5.3	Saran.....	125
5.3.1	Saran Bagi BNNP Jateng	125
5.3.2	Saran Bagi Penelitian Mendatang	126
DAFTAR PUSTAKA		128
LAMPIRAN		135

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu dan <i>Reasearh Gap</i>	35
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	49
Tabel 4.1 <i>Crosstabulation</i> Status Pernikahan, Jenis Kelamin, dan Usia	72
Tabel 4.2 <i>Crosstabulation</i> Masa Kerja, Jenis Kelamin, dan Usia	74
Tabel 4.3 <i>Crosstabulation</i> Pendidikan, Jenis Kelamin, dan Usia	76
Tabel 4.4 Angka Indeks Variabel Kompensasi Finansial	79
Tabel 4.5 Angka Indeks Variabel Disiplin Kerja.....	80
Tabel 4.6 Angka Indeks Variabel Motivasi Berprestasi	82
Tabel 4.7 Angka Indeks Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	85
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	87
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas KMO dan <i>Barlett's Test of Sphericity</i>	88
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas <i>Component Matrix</i>	89
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	92
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i>	93
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan <i>Zskewness</i> dan <i>Zkurtosis</i>	94
Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas	94
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	95
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	96
Tabel 4.17 Hasil Analisis Uji F.....	98
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t.....	100
Tabel 4.19 Hasil Hipotesis dan Hasil Analisis Data	109

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Berdasarkan Landasan Teori	39
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur.....	62
Gambar 4.1 Logo BNNP Jawa Tengah.....	69
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot Regresi Persamaan I.....	90
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-Plot Regresi Persamaan II	91
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas P-Plot Regresi Persamaan III.....	91
Gambar 4.5 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	103

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A Surat Izin Pelaksanaan Penelitian Perusahaan	132
LAMPIRAN B Hasil Wawancara Prasurvey	134
LAMPIRAN C Kuesioner Penelitian.....	137
LAMPIRAN D Struktur Organisasi BNNP Jateng.....	146
LAMPIRAN E Tabulasi Data Responden	148
LAMPIRAN F Hasil Olah Data.....	155

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam suatu perusahaan banyak faktor-faktor pendukung kelangsungan serta keberhasilan suatu perusahaan. Di antaranya adalah faktor sumber daya manusia, yang biasa disebut pekerja 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. Hal ini dikarenakan sifat dasar manusia yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Oleh sebab itu manajer mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik dan benar, agar dapat bergerak sesuai dengan apa tujuan dari perusahaan tersebut.

Pada pemerintahan Negara diperlukan pula SDM yang kompeten dan mampu menjalankan tugas serta pengabdianya kepada masyarakat sekitar maupun pada negaranya. Menurut Undang Undang No.5 Tahun 2014 tentang ASN dalam pasal 1 bahwa Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. 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. Dengan demikian dapat diketahui bahwa ASN yang meliputi PNS dan PPPK merupakan SDM dalam

pemerintahan Negara yang mempunyai tugas untuk melakukan pengabdian pada negaranya dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun mengingat kenyataan yang ada di masyarakat ini dapat dilihat masih adanya oknum Aparatur Sipil Negara yang tidak melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab. Penilaian ini didasarkan persepsi/penilaian masyarakat masih adanya Aparatur Sipil Negara yang cenderung menghambur-hamburkan pengeluaran uang negara, rendahnya motivasi dan disiplin dalam bekerja serta kurang produktif dalam melayani masyarakat.

Aparatur sipil negara perlu menjalankan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan apa yang menjadi peran pada jabatannya masing masing. Menurut Thoha (2005) peran diperoleh dari uraian jabatan yang tertulis dan memuat tanggung jawab atas suatu pekerjaan. Peran yang menjadi tuntutan lembaga pemerintahan tidak hanya perilaku in-role yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada 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 dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Organ juga

menjelaskan bahwa ada lima dimensi dalam OCB, (1) *altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, (2) *courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, (3) *sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, (4) *civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, (5) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang melebihi persyaratan dalam organisasi. Pengertian OCB lainnya dijelaskan oleh Aldag dan Resckhe (1997) mengartikan OCB sebagai kontribusi individu dalam melebihi peranan di tempat kerja tanpa diberikan reward dari kinerjanya. Podsakoff (2000) mengemukakan juga bahwa OCB dapat mempengaruhi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Perilaku tersebut tentunya sangat dibutuhkan oleh pegawai terutama pada Pegawai Negeri Sipil atau PNS untuk menunjukkan tanggung jawab serta pengabdianya kepada Negara sesuai dengan sumpah yang dilakukan pada pengangkatan PNS yang mereka lakukan.

Permasalahan yang melanda pada Pegawai Negeri Sipil di Indonesia adalah mengenai kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Menurut Saydam (dalam Masyhura 2013) faktor faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dalam organisasi pemerintahan antara lain: (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, (2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, (3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang

dijadikan pegangan, (4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, (6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai dan, (7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Permasalahan tersebut perlu adanya sorotan serta tindakan yang tegas dari atasan mereka maupun dari Pemerintah Indonesia yang berwenang dalam penanganan pendisiplinan PNS. Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma norma sosial yang berlaku. Pegawai pemerintahan atau Pegawai Negeri Sipil tentunya perlu menaati peraturan peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah dalam upayanya mendisiplinkan mereka agar dapat bertindak dengan teratur dan dapat memberikan pengabdianya kepada masyarakat. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada penelitian ini, dilakukan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Tengah (BNNP Jateng). Badan Narkotika Nasional (BNN) merupakan suatu badan yang dibentuk oleh pemerintah untuk menanggulangi serta memberantas permasalahan Narkotika yang ada di Indonesia. Tugas dan fungsi dari BNNP Jateng adalah bekerja untuk kepentingan Negara bersama Instansi Pemerintah maupun komponen masyarakat dan Swasta di Provinsi Jawa Tengah dalam rangka melaksanakan: Pencegahan, Pemberdayaan Masyarakat, Penjangkauan dan Pendampingan, Pemberantasan dan Didukung tata kelola pemerintahan yang akuntabel, dalam rangka Pencegahan dan

Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN). BNNP Jateng sebagai Instansi Pemerintah juga menghadapi permasalahan mengenai kedisiplinan karyawannya yang diantaranya adalah PNS. Sebagai upaya untuk mendisiplinkan jam kerja pegawainya , BNN pusat beserta cabang cabang BNN lainnya ditingkat Provinsi dan Kota memberlakukan sistem absensi *Fingerprint* yang dimana pegawai dituntut dan berkewajiban untuk datang ke kantor tepat waktu dan pulang pada saat waktunya tiba. Hal tersebut dilakukan untuk menangani serta melakukan pencegahan pada pegawai yang datang dan pulang kantor tidak sesuai dengan jam kerjanya serta untuk mencegah adanya jam mangkir atau membolos keluar dari kantor pada saat jam jam operasional kantor.

Kedisiplinan karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu kompensasi. Kompensasi adalah keseluruhan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Mondy, 2010). Kompensasi dibagi menjadi dua jenis, yang pertama yaitu kompensasi finansial yang meliputi kompensasi langsung dan tidak langsung dan yang kedua adalah kompensasi non finansial yang meliputi karir dan lingkungan kerja. Yang akan menjadi bahasan pada penelitian ini adalah pengaruh kompensasi finansial terhadap kedisiplinan karyawan. Hal tersebut telah ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Lukmanto, dkk (2014) menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan

bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Masyhura (2013) dalam penelitiannya menunjukkan juga bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan, bahwa semakin tinggi kompensasi untuk karyawan yang diberikan, maka disiplin kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat akan meningkat.

Kedisiplinan pegawai juga dapat mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* (OCB). Semakin disiplin perilaku dari pegawai maka bisa diindikasikan bahwa pegawai tersebut mempunyai perilaku extra-role yang tinggi atau bisa disebut mempunyai OCB yang tinggi, memiliki kepedulian yang lebih terhadap kelangsungan organisasinya dan bertindak tanpa tekanan atau iming-imingan reward yang ditawarkan oleh perusahaan. Namun, perilaku tersebut timbul akibat inisiatif dari dalam diri untuk membantu kelangsungan organisasi. Menurut Organ (2006) dalam Anggi (2013) dikatakan bahwa ada lima faktor internal yang mempengaruhi OCB yaitu motivasi, disiplin, kompensasi, komitmen karyawan dan budaya organisasi. Pengaruh disiplin terhadap OCB ditunjukkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggi (2013) dan Karim (2010). Dalam kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai.

Selain kompensasi dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, pada penelitian ini akan dibahas pula mengenai kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari

pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh Subudi (2013) menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Berdasarkan pada hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis, ditemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). 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.

Variabel selanjutnya yang akan diteliti adalah motivasi prestasi. Pengertian Motivasi sendiri menurut Hasibuan (2007) berpendapat bahwa motivasi kerja yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Teori motivasi yang dikemukakan oleh Mc Clelland dalam Bangun (2012) bahwa setiap orang mempunyai tiga kebutuhan yang memotivasinya yaitu kebutuhan untuk prestasi atau motivasi berprestasi (nAch), kebutuhan akan kekuasaan (nPow), dan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain (nAff). Sedangkan pengertian motivasi berprestasi sendiri adalah merupakan dorongan untuk melakukan suatu aktivitas kerja untuk mengatasi hambatan, menetapkan solusi berbagai permasalahan yang dihadapi dan menjawab tantangan yang menghadang, guna mencapai prestasi terbaik dengan predikat terpuji ke arah pencapaian tujuan (Bangun, 2012). Gibson et.al dalam Garay (2006) bahwa sasaran utama dari program *reward* adalah untuk menarik individu yang

berkualitas, menjaga karyawan tetap tinggal, dan memotivasi karyawan. Hubungan kompensasi dengan motivasi dijelaskan oleh Igalens dan Rousel (1999). Dalam penelitiannya tersebut kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Khan (2012), pada penelitian tersebut juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi karyawan. Semakin layak dan tinggi pemberian kompensasi pada karyawan maka motivasi akan berprestasi dalam pekerjaannya akan semakin tinggi pula. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Juliningrum dan Sudiro (2013), kompensasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi di PTIK Universitas Brawijaya belum dikondisikan sehingga pegawai tidak memperlmasalahkan adanya kompensasi tetapi lebih menitik beratkan pengharapan terhadap pengakuan diri (aktualisasi diri) dan kepastian pengangkatan PNS dimana pegawai PTIK masih berstatus non PNS. Dapat disimpulkan dari kedua penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda, dan hal tersebut dapat dijadikan *research gap* untuk diteliti lebih lanjut.

Menurut Luthans (2006) dasar sikap dalam OCB yang dimiliki karyawan, mengindikasikan bahwa karyawan tersebut membalas tindakan organisasi dan dimensi motivasi, kepuasan kerja serta komitmen organisasi secara jelas berhubungan dengan OCB. Dari pernyataan tersebut, ada hubungan antara motivasi terhadap OCB. Selain itu, motivasi dapat mempengaruhi OCB pegawai hal ini dapat di buktikan oleh penelitian yang

dilakukan oleh Kim (2006). Hasil menunjukkan OCB memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi dalam pelayanan publik pada pegawai yang ada di Korea. Namun, terdapat pula hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap OCB. Rodriguez (2010) meneliti hubungan antara motivasi pengaruhnya terhadap OCB. Hasilnya adalah bahwa motivasi keseluruhan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan OCB pada *customer support staff*. Dari kedua penelitian tersebut, dapat memunculkan lagi *research gap* akibat penelitian yang memunculkan hasil yang berbeda dan perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut.

1.2 Rumusan masalah

Uraian penjelasan pada latar belakang masalah yang terjadi pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Tengah (BNNP Jateng) mengenai faktor faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu meliputi kompensasi finansial, disiplin kerja dan motivasi berprestasi. Masalah yang diangkat oleh penulis ini berdasarkan fenomena yang terjadi pada BNNP Jateng dan berdasarkan *research gap* yang ditemukan pada penelitian sebelumnya. Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah :

Bagaimana meningkatkan OCB pegawai BNNP Jateng yang dipengaruhi oleh kompensasi finansial, disiplin kerja, dan motivasi berprestasi?

Sedangkan untuk pertanyaan penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai BNNP Jateng?
2. Apakah kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai BNNP Jateng?
3. Apakah kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap motivasi berprestasi pegawai BNNP Jateng?
4. Apakah disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai BNNP Jateng?
5. Apakah motivasi berprestasi dapat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai BNNP Jateng ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum berupaya untuk mengetahui dan meneliti seberapa besar hubungan antara kompensasi finansial terhadap disiplin kerja dan motivasi berprestasi serta efeknya terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai BNNP Jateng. Dan berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara kompensasi finansial terhadap disiplin kerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara kompensasi finansial terhadap OCB.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara kompensasi finansial terhadap motivasi berprestasi.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap OCB.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap OCB.

1.3.2 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Institusi

- 1) Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan kajian dan referensi pada BNNP Jateng untuk meningkatkan OCB pegawai.
- 2) Dapat memberikan informasi kepada Kepala BNNP Jateng mengenai pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Instansi pemerintahan.

b. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan landasan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang obyek yang sama atau yang berhubungan di masa mendatang.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai teori serta telaah pustaka terkait variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hubungan antar variabel dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang variabel penelitian, definisi operasional, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV: PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil analisis penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari gambaran umum responden terkait variabel dan obyek penelitian.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, implikasi manajerial, serta saran-saran bagi penelitian yang akan datang.