

Peran Perilaku Sosial Organisasi Sebagai Mediasi dalam Mengukur hubungan antara Motivasi Dan Kepuasan Kerja pada Kinerja

Yuliana Pratama Diets, Sjamsul Rijal, Eli Hasmin, Bustam, Umar Data

Pasca Sarjana, STIEM Bongaya Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi perilaku social organisasi. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan indicator tiap variabel terdiri dari Variabel Motivasi (X1): achievement, affiliation , power dan Variabel Kepuasan Kerja (X2): pekerjaan itu sendiri , supervisor rekan kerja , promosi , gaji sebagai variabel independen (eksogen), variabel Kinerja Karyawan (Y) : kualitas, kuantitas, need for supervise, Interporsonal impact sebagai variabel dependen (endogen) dan variabel Perilaku Sosial Organisasi (Z) : altruism , civic virtue , conscientiousness , courtesy , sportmanships sebagai variabel mediasi (intervening). Analisis data menggunakan software SmartPLS 3.0 dimana beberapa analisis yang digunakan seperti. Terdapat 6 hipotesis yang diuji dan hasil yang diperoleh Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku sosial organisasi, kepuasan kerjaber pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku sosial organisasi, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerjaber pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, perilaku sosial organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui perilaku sosial organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku sosial organisasi.

Kata Kunci: *Motivasi, Kepuasan kerja, Kinerja, Perilaku social organisasi.*

Abstract

This study aims to determine the relationship between motivation and job satisfaction on employee performance by mediating organizational social behavior. This research was conducted at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero). This study uses quantitative research with indicators for each variable consisting of Motivation Variables (X1): achievement, affiliation, power and Job Satisfaction Variables (X2): the work itself, co-workers supervisors, promotions, salaries as independent variables (exogenous), variable Employee Performance (Y): quality, quantity, need for supervision, Interporsonal impact as dependent variable (endogenous) and Organizational Social Behavior variable (Z): altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, sportsmanships as a mediating variable (intervening). Data analysis using SmartPLS 3.0 software where several analyzes are used such as. There are 6 hypotheses tested and the results obtained Motivation has a positive and significant effect on organizational social behavior, job satisfaction has a positive and insignificant effect on organizational social behavior, Motivation has a positive and significant effect on employee performance, Job satisfaction has a positive and insignificant effect on employee performance, behavior Organizational social has a positive and significant effect on employee performance,

motivation has a positive and significant effect on performance through organizational social behavior and job satisfaction has a positive and insignificant effect on employee performance through organizational social behavior..

Keywords: *Motivation, Job Satisfaction, Performance, Organizational Social Behavior.*

Copyright (c) 2022 Yuliana Pratama Diets

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam usaha untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Saat ini organisasi harus menghadapi berbagai tantangan seperti bagaimana organisasi menanggapi perubahan dari eksternal dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan lingkungan internal organisasi tersebut. Dengan adanya berbagai tantangan yang dihadapi karyawan diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi.

Usaha perubahan organisasi membutuhkan partisipasi dari semua karyawan. Hal ini akan tercapai jika juga ada kemauan dan kemampuan dari masing-masing individu karyawan. Kemampuan karyawan untuk bergabung dalam suatu perusahaan tergantung pada tujuan yang ingin diraih dari organisasi tersebut. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan makin tinggi jika organisasi dapat memberikan hal yang menjadi keinginan karyawan. Kontribusi karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang menjadi salah satu persyaratan penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan saat ini adalah memiliki perilaku sosial organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB) yang kuat atau tinggi. Menurut Robbins (Robbins, 2003) OCB adalah perilaku pilihan atau sukarela yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, tetapi dapat mendukung fungsi organisasi secara efektif. OCB adalah faktor penting untuk efisiensi organisasi, efektivitas organisasi, inovasi dan kemampuan beradaptasi dalam beragam organisasi (Organ, 2006). Keinginan karyawan untuk berkerja dengan kualitas yang baik dan berusaha menciptakan layanan terbaik merupakan indikasi dari OCB yang dimiliki oleh seorang karyawan. Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya (Organ, 2006).

Menurut Katz dan Kahn (dalam Diefendorff, 2002), karyawan dengan OCB yang tinggi akan cenderung bertindak melindungi perusahaan dan asetnya, memberikan saran yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja perusahaan, senang melatih diri untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan tambahan, senang menciptakan iklim organisasi yang baik bagi rekan kerja dan lingkungan, selalu bersedia bekerjasama. Perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang memiliki OCB tinggi

terbukti memiliki kinerja yang lebih tinggi dibanding dengan perusahaan yang karyawannya memiliki OCB rendah (Robbins, 2003). Hasil penelitian-penelitian empiris yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan (Basri, 2020).

Beberapa penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Karina Debbie Gautama dan Edalmen (2020), Teguh Wicaksono, Muhammad Gazali (2021), Hasan Basri (2020) telah banyak mengkaji kepemimpinan, komunikasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada organisasi baik secara terpisah maupun dengan kombinasi variabel yang berbeda. Berbagai hasil penelitian terdahulu terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada sebuah organisasi, yang menggambarkan betapa pentingnya pengelolaan manajemen terhadap variabel-variabel tersebut. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja dan kinerja karyawan sangat berpengaruh untuk tercapai tidaknya tujuan organisasi secara keseluruhan, baik dilihat dari kinerja individu, kelompok maupun organisasi. Berikut ini akan digunakan berbagai hasil penelitian terdahulu yang dianggap sesuai dan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk mendukung kajian yang akan dilaksanakan dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu studi untuk menemukan fakta dengan interpretasi yang tepat. Menurut Nazir (2014) dalam penelitian deskriptif, menjelaskan bahwa desain untuk studi formatif dan eksploratif yang berkehendak hanya untuk mengenal fenomena-fenomena untuk keperluan studi selanjutnya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan nilai-nilai dari perubahan yang dapat dinyatakan dalam angka (scoring). Variabel Motivasi (X_1) yang terdiri dari : achievement motivation ($X_{1.1}$), affiliation motivation ($X_{1.2}$), power motivation ($X_{1.3}$) dan Variabel Kepuasan Kerja (X_2) yang terdiri dari : pekerjaan itu sendiri ($X_{2.1}$), supervisor ($X_{2.2}$) rekan kerja ($X_{2.3}$), promosi ($X_{2.4}$), gaji ($X_{2.5}$) sebagai variabel independen (*eksogen*), variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari kualitas (Y_1) kuantitas (Y_2) *need for supervise* (Y_3) *Interporsonal impact* (Y_4) sebagai variabel dependen (*endogen*) dan variabel Perilaku Sosial Organisasi (Z) yang terdiri dari altruism (Z_1), civic virtue (Z_2), conscientiousness (Z_3), courtesy (Z_4), sportmanships (Z_5) sebagai variabel mediasi (*intervening*).

Penelitian ini menggunakan metode analisis data PLS dengan bantuan program SmartPLS. Analisis Partial Least Squares (PLS) adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model merupakan model pengukuran untuk memprediksi hubungan antara indikator atau parameter yang diestimasi dengan variabel latennya

Tabel 1. Loading Factors Model

| | X1 | Y | Z | Kinerja |
|-------------------------------------|-----------|----------|----------|----------------|
| Achievement (X _{1.1}) | 0,948 | | | |
| Affiliation (X _{1.2}) | 0,899 | | | |
| Power (X _{1.3}) | 0,923 | | | |
| Pekerjaan(X ₂₁) | | 0,638 | | |
| Supervisor(X ₂₂) | | 0,825 | | |
| Rekan kerja(X ₂₃) | | 0,725 | | |
| Promosi (X ₂₄) | | 0,739 | | |
| Gaji (X ₂₅) | | 0,755 | | |
| Altruism (Z ₁) | | | 0,906 | |
| Civic Virtue (Z ₂) | | | 0,822 | |
| Conscientiousness (Z ₃) | | | 0,764 | |
| Courtesy (Z ₄) | | | 0,916 | |
| Sportmanships (Z ₅) | | | 0,822 | |
| Kualitas (Y ₁) | | | | 0,718 |
| Kuantitas (Y ₂) | | | | 0,900 |
| Komitmen (Y ₃) | | | | 0,833 |

Sumber : hasil output PLS (diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa semua loading factor nilainya diatas 0,40 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau telah memenuhi kriteria reliabilitas indikator.

Penilaian internal consistency reliability juga dapat dilakukan untuk menguji reliabilitas setiap indikator. Internal Consistency Reliability dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk. Rule of thumb nilai composite reliability yang didapat harus lebih besar dari 0,70 (Hair, 2008). Hasil composite reliability dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 2. berikut:

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

| | Co mposite Reliability | Cro nbachs Alpha |
|--------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| Moti vasi | 0,94 6 | 0,91 3 |
| Kepu asan | 0,85 7 | 0,79 4 |
| Peril aku | 0,92 7 | 0,90 2 |
| Kiner | 0,86 | 0,75 |

| | | |
|----|---|---|
| ja | 0 | 6 |
|----|---|---|

Sumber : hasil output PLS (diolah 2022)

Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk semua konstruk adalah di atas 0,70 yang menyatakan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *internal consistency reliability*.

Uji reliabilitas diperkuat dengan melakukan metode *Cronbach's Alpha* dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat lebih besar dari 0,60 maka dapat diterima. Hasil nilai *Cronbach's Alpha* terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,60, sehingga telah memenuhi kriteria *Cronbach's Alpha* dan dapat diterima.

Uji Validitas

Uji Validitas outer model dilakukan dengan menggunakan validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminasi (*discriminant validity*). Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi jika nilai skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi (Hartono, 2008).

Penilaian *validitas konvergen* dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dimana jika nilai AVE yang didapat lebih besar dari 0,50, maka indikator yang dipergunakan telah memenuhi validitas konvergen (Hair, 2011). Nilai AVE yang didapat dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3. Construct Average Variance Extracted (AVE)

| | AVE |
|----------|-------|
| Motivasi | 0,853 |
| Kepuasan | 0,546 |
| Perilaku | 0,673 |
| Kinerja | 0,719 |

Sumber : hasil output PLS (diolah 2022)

Berdasarkan tabel 3. diatas terlihat bahwa hasil AVE yang didapat nilainya di atas 0,50 sehingga dapat dinyatakan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Validitas diskriminan (*discriminant validity*) berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai cross loading dengan konstruknya. Suatu indikator dinyatakan valid atau telah memenuhi validitas diskriminan jika mempunyai nilai tertinggi kepada konstruk yang dituju dibanding

nilai kepada konstruk lain. Nilai cross loading dapat dilihat dalam Tabel 4. berikut:

Tabel 4. Cross Loadings

Tabel 4. menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading factor* tertinggi ketika dihubungkan dengan konstruk yang dituju dibandingkan ketika dihubungkan dengan konstruk yang lain. Hal serupa juga terlihat pada indikator-indikator yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

3. Pengaruh Langsung (Direct Effects)

Untuk mengetahui pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5. Direct Effects

| | Original Sample (O) | T Statistics | P Values |
|--------------------------|---------------------|--------------|----------|
| Motivasi→Perilaku | 0,572 | 2,899 | 0,004 |
| Kepuasan Kerja →Perilaku | 0,010 | 0,046 | 0,963 |
| Motivasi→ Kinerja | 0,313 | 2,178 | 0,030 |
| Kepuasan→ Kinerja | 0,245 | 1,276 | 0,203 |
| Perilaku→ Kinerja | 0,432 | 4,485 | 0,000 |

Sumber : hasil output PLS (diolah 2022)

Pada tabel 5 terlihat bahwa dalam membentuk motivasi, kepuasan kerja dan kepuasan kerja memberikan masing-masing secara langsung pengaruh positif.

Besarnya pengaruh langsung motivasi (X_1) terhadap perilaku sosial organisasi (Z) adalah 0,572 dengan nilai T-statistik sebesar 2,899 dan p-values sebesar 0,004. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku sosial organisasi. Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja (X_2) terhadap perilaku sosial organisasi (Z) adalah 0,240 dengan nilai T-statistik sebesar 0,046 dan p-values sebesar 0,963. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku sosial organisasi.

Besarnya pengaruh langsung motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,313 dengan nilai T-statistik sebesar 2,178 dan p-values sebesar 0,030. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,010 dengan nilai T-statistik sebesar 1,396 dan p-values sebesar 0,163. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh langsung perilaku sosial organisasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,432 dengan nilai T-statistik sebesar 4,485 dan p-values sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung perilaku sosial organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6 Indirect Effects

| | Original Sample | T Statistics | P Values |
|-------------------------------------|-----------------|--------------|----------|
| Motivasi → Perilaku → Kinerja | 0,247 | 2,718 | 0,007 |
| Kepuasan kerja → Perilaku → Kinerja | 0,004 | 0,042 | 0,966 |

Sumber : hasil output PLS (diolah 2022)

Tabel 6 menunjukkan besarnya pengaruh tidak langsung motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui perilaku sosial organisasi (Z) adalah 0,247 dengan nilai T-statistik sebesar 2,718 dan p-values sebesar 0,007 atau dapat dihitung dengan melakukan perkalian antara pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel mediasi dengan pengaruh langsung variabel mediasi terhadap variabel terikat ($X_1 \rightarrow Z$) * ($Z \rightarrow Y$) = $0,572 * 0,432 = 0,247$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku sosial organisasi.

Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui perilaku sosial organisasi (Z) adalah 0,004 dengan nilai T-statistik sebesar 0,042 dan p-values sebesar 0,022 atau dapat dihitung dengan melakukan perkalian antara pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel mediasi dengan pengaruh langsung variabel mediasi terhadap variabel terikat ($X_2 \rightarrow Z$) * ($Z \rightarrow Y$) = $0,010 * 0,404 = 0,004$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku sosial organisasi.

5. Pengaruh Total (Total Effects)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh total variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Total Effects

| | Original Sample |
|-------------------------------------|-----------------|
| Motivasi → Perilaku → Kinerja | 0,56 |
| Kepuasan kerja → Perilaku → Kinerja | 0,24 |

Sumber : hasil output PLS (diolah 2022)

Tabel 7 menunjukkan besarnya pengaruh total motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui perilaku sosial organisasi (Z) adalah 0,397 atau dapat dihitung dengan menambahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen: ($X_1 \rightarrow Y$) + ($X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$) = $0,313 + 0,247 = 0,560$. Besarnya pengaruh total kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui perilaku sosial organisasi (Z) adalah 0,245 atau dapat dihitung dengan menambahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel

independen terhadap variabel dependen : $(X_2 \rightarrow Y) + (X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y) = 0,245 + 0,004 = 0,245$.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, semakin besar nilainya berarti semakin besar pengaruhnya. Oleh karena jumlah indikator setiap konstruk yang beragam jumlahnya, analisis koefisien determinasi dilakukan dengan melihat nilai pada adjusted R-square. Nilai adjusted R-square diperoleh dengan perhitungan algoritma SmartPLS dan dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 8 Koefisien Determinasi

| | R Square | R Square Adjusted |
|------------------|----------|-------------------|
| Perilaku | 0,335 | 0,302 |
| Kinerja Karyawan | 0,664 | 0,639 |

Sumber : hasil output PLS (diolah 2022)

Tabel 8 menunjukkan bahwa pengaruh dari motivasi dan kepuasan kerjasecara bersama-sama dalam membentuk perilaku sosial organisasi adalah sebesar 0,335 atau 33,5%. Sisanyasebesar 66,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Pengaruh dari motivasi, kepuasan kerjadan perilaku sosial organisasisecara bersama-sama dalam membentuk kinerja karyawan adalah sebesar 0,664 atau 66,4%. Sisanya sebesar 33,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

7. Uji Efek Mediasi

Model mediasi diperkenalkan pertama sekali oleh Baron dan Kenny(1986). Dimana menjelaskan prosedur analisis variabel mediator secara sederhana melalui analisis regresi, dengan mensyaratkan bahwa sebuah variabel dikatakan menjadi mediator jika hasilnya adalah (1) jalur -c1: signifikan (2) jalur -a:signifikan (3) jalur - b : signifikan (4) jalur -c' : signifikan.

Dalam penelitian ini pengujian variabel mediasi dilakukan dengan analisismetode SmartPLS, perlu disampaikan bahwa hasil perhitungan metode SmartPLS menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda dengan metode sobel. Dalam peneilitian ini pengambilan kesimpulan tentang mediasi adalah:

1. Jika koefisien jalur c'' dari hasil estimasi analisis dengan SmartPLS tetapsignifikan dan tidak berubah ($c''=c$) maka hipotesis mediasi tidak didukung.
2. Jika koefisien jalur c'' nilainya turun ($c''<c$) tetapi tetap signifikan makabentuk mediasi adalah mediasi sebagian (partial mediation).
2. Jika koefisien jalur c'' nilainya turun ($c''<c$) dan menjadi tidak signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi penuh (full mediation)

Tabel 9. Hubungan Variabel

| | O riginal | T Statistics | P |
|--|--------------|-----------------|---|
| | | | |

| | Sample | | Values |
|-------------------------------------|--------|-------|--------|
| Motivasi → Perilaku | 0,572 | 2,899 | 0,004 |
| Kepuasan Kerja → Perilaku | 0,010 | 0,046 | 0,963 |
| Motivasi → Kinerja | 0,313 | 2,178 | 0,030 |
| Kepuasan → Kinerja | 0,245 | 1,276 | 0,203 |
| Perilaku → Kinerja | 0,432 | 4,485 | 0,000 |
| Motivasi → Perilaku → Kinerja | 0,247 | 2,718 | 0,007 |
| Kepuasan kerja → Perilaku → Kinerja | 0,004 | 0,042 | 0,966 |

Sumber : hasil output PLS (diolah 2022)

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Sosial Organisasi

Hasil pengujian efek mediasi (intervening) menggunakan metode PLS untuk menganalisis hubungan variabel motivasi dengan variabel kinerja yang dimediasi oleh variabel perilaku sosial organisasi dapat ditampilkan dalam bentuk gambar seperti Gambar 4.3, diketahui indirect effects sebesar 0,247 dan nilai P-values antara motivasi terhadap kinerja adalah 0,007, yakni lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini dapat disimpulkan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui perilaku sosial organisasi signifikan, dengan kata lain perilaku sosial organisasi signifikan dalam memediasi hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur a signifikan, jalur b signifikan dan jalur c' signifikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa koefisien jalur a, jalur b, dan jalur c' memenuhi kriteria yang dipersyaratkan oleh Baron and Kenny (1986) dalam Suliyanto (2011), jika koefisien untuk jalur c' sebesar 0,247 nilai turun dari koefisien jalur c sebesar 0,313 ($c' < c$) tetapi tetap signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi sebagian (partial mediation), sesuai pendapat Sholihin dan Ratmono (2013).

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Organisasi

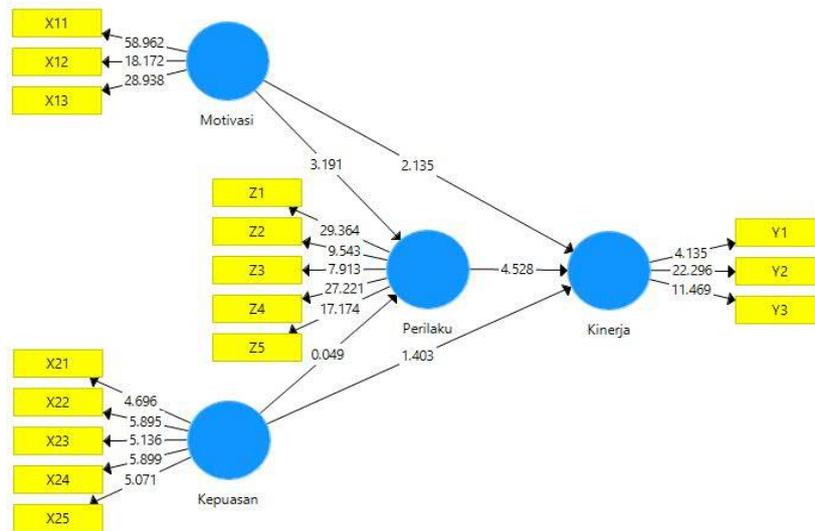
Hasil pengujian efek mediasi (intervening) menggunakan metode PLS untuk menganalisis hubungan variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja yang dimediasi oleh variabel perilaku sosial organisasi tidak dapat diuji karena tidak memenuhi syarat yaitu : prosedur analisis variabel mediator secara sederhana melalui analisis regresi, dengan mensyaratkan bahwa sebuah variabel dikatakan menjadi mediator jika hasilnya adalah (1) jalur -c1: signifikan (2) jalur -a: signifikan (3) jalur -b : signifikan (4) jalur -c' : signifikan.

Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian diuji secara statistik dengan menggunakan metode bootstrap pada SmartPLS 3.0. Pengujian hipotesis dilakukan

dengan melihat nilai koefisien path atau inner model yang menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T-statistic harus lebih besar dari nilai t-table pengujian satu arah (>1.67) dengan $\alpha = 5\%$. Sedangkan skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai p-values harus di bawah $\alpha = 0,05$, sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian dapat diterima.

Gambar 1 Bootstrap Model Variabel Laten



Sumber : hasil output PLS (diolah 2022)

Gambar 1 menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing variabel adalah semua positif tetapi ada yang signifikan dan ada yang tidak signifikan. Hasil tersebut terangkum dalam

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

| | Hipotesis | Koefisien Jalur | t-statistics $>2,01$ | Sig. $< 0,05$ | Hasil |
|---|---|-----------------|----------------------|---------------|----------|
| 1 | Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku sosial organisasi | 0,572 | 2,899 | 0,004 | Diterima |
| 2 | Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku sosial organisasi | 0,010 | 0,046 | ,963 | Ditolak |
| 3 | Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 0,313 | 2,178 | 0,030 | Diterima |
| 4 | Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan | 0,245 | 1,276 | 0,203 | Ditolak |

| | | | | | |
|---|--|-------|-------|-------|----------|
| | terhadap kinerja karyawan | | | | |
| 5 | Perilaku sosial organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan | 0,432 | 4,485 | 0,000 | Diterima |
| 6 | Motivasi melalui perilaku sosial organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 0,247 | 2,718 | 0,007 | Diterima |
| 7 | Kepuasan kerja melalui perilaku sosial organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 0,004 | 0,042 | 0,966 | Ditolak |

Sumber : hasil output PLS (diolah 2022)

Tabel 10. berdasarkan hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku sosial organisasi sebesar 0,578 dengan nilai t-hitung sebesar 2,899 ($<2,01$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,004 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis kesatu (H_1) dalam penelitian ini diterima.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku sosial organisasi sebesar 0,010 dengan nilai t-hitung sebesar 0,046 ($<2,01$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,963 ($>0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini ditolak.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,313 dengan nilai t-hitung sebesar 2,178 ($>2,01$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,030 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,245 dengan nilai t-hitung sebesar 1,276 ($<2,01$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,203 ($>0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua (H_4) dalam penelitian ini ditolak.
5. Perilaku sosial organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,432 dengan nilai t-hitung sebesar 4,485 ($>2,01$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis kelima (H_5) dalam penelitian ini diterima.
6. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui perilaku sosial organisasi sebesar 0,247 dengan nilai t-hitung sebesar 2,718 ($>2,01$) dan

nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,007 (<0,05). Dengan demikian, hipotesis keenam (H₆) dalam penelitian ini diterima.

7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku sosial organisasi sebesar 0,004 dengan nilai t-hitung sebesar 0,042 (<2,01) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,966 (>0,05). Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H₇) dalam penelitian ini ditolak

Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Sosial Organisasi

Suatu organisasi yang sukses akan membutuhkan karyawan yang melebihi harapan, yang ditunjukkan oleh Organizational Citizenship Behavior yang baik (Robbins & Judge, 2008). OCB menekankan kepada perilaku ekstra yang melebihi dari biasanya dan diluar rutinitas waktu yang telah ditetapkan dalam jobdescription karyawan (Bateman & Organ, dalam Sulistyowati, 2014). OCB mencakup perilaku karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi tanggungjawab yang diberikan. Menurut Organ (dalam Silverthorne, 2005), OCB merupakan suatu perilaku individu yang berkontribusi di luar peran formal, bersifat diskresioner (bebas), tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan dalam rangka untuk mempromosikan fungsi yang efisien dan efektif dari organisasi.

Analisis statistik deskriptif jawaban responden menunjukkan bahwa variabel motivasi pada PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas Makassar New Port berada pada kategori positif/setuju dengan rata-rata total skor jawaban variabel sebesar 3,69. Hasil ini menunjukkan bahwa responden merasa motivasi sudah baik.

Variabel motivasi disusun oleh 3 (enam) indikator yaitu: achievement motivation (X_{1.1}), affiliation motivation (X_{1.2}) dan power motivation (X_{1.3}). Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator achievement motivation memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,948 terhadap variabel motivasi dengan nilai T-statistik sebesar 56,563 dan p-values sebesar 0,000. Indikator affiliation motivation memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,899 terhadap variabel motivasi dengan nilai T-statistik sebesar 15,440 dan p-values sebesar 0,000. Indikator power motivation memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,899 terhadap variabel motivasi dengan nilai T-statistik sebesar 27,53 dan p-values sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, indikator achievement motivation memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap variabel motivasi dibandingkan dengan indikator lainnya (*affiliation motivation* dan *power motivation*). Besarnya pengaruh langsung motivasi (X₁) terhadap perilaku sosial organisasi (Z) adalah 0,572 dengan nilai T-statistik sebesar 2,899 dan p-values sebesar 0,004. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku sosial organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawati (2006) mengenai pengaruh pemberdayaan terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan kebutuhan untuk berprestasi, hasil penelitian tersebut menunjukkan fakta baru bahwa kebutuhan untuk berprestasi menjadi variabel independen yang berpengaruh secara langsung terhadap OCB (Darmawati, 2006). Kemudian, hal ini didukung oleh hasil penelitian lainnya yang menemukan bahwa achievement motivation, affiliation motivation dan power motivation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dan achievement motivation (motivasi berprestasi) memiliki pengaruh paling kuat (Saputra, Setiawan, & Anggraeni, 2017). Hal yang sama juga dipaparkan oleh

Wijayanti & Budiharto, (2008) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa subjek dengan motif berprestasi tinggi memiliki OCB yang tinggi dan sebaliknya, subjek dengan motif berprestasi rendah maka memiliki OCB yang rendah pula.

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian-penelitian tersebut adalah hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa perilaku sosial organisasi atau organizational citizenship behavior dapat disebabkan oleh motivasi. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan tersebut, maka dapat dilihat bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB), semakin tinggi motivasi berprestasi, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh Kepuasan Terhadap Perilaku Sosial Organisasi

Perilaku ini muncul karena adanya rasa ikut menjadi bagian/anggota dari organisasi serta perasaan puas apabila dapat memberikan sesuatu yang lebih pada organisasi. Perasaan ikut menjadi bagian organisasi serta merasa puas ini hanyaterjadi apabila karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya (Novliadi, 2007; Pradhiptya, 2013). Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas Individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan, 2005; Soegandhi, et al., 2013). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorangpekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima dan kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi danterkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan (Robbins, 2003; Soegandhi, et al., 2013).

Ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu: aspek pekerjaan itu sendiri (*Satisfaction with the Work Itself*), aspek gaji/imbalan, aspek promosi, aspek supervise, aspek rekan kerja (Luthans, 2006; Hendarto, 2013). Dalam meningkatkan kepuasan kerja maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan seperti; Pembayaran, seperti gaji dan upah, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Promosi, Kepenyeliaan (Luthans, 1997; Paramita, Rahardjo dan Sofian, 2007).Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik, ketika individu mempunyai perasaan senang dalam pekerjaannya maka karyawan akan melakukan hal positif dalam pekerjaan (Robbins & Judge, 2007; Darmati, 2013).

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja menjadi determinan utama dari OCB pekerja. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya. Perilaku penuh kebebasan yang bukan merupakan bagian persyaratan kerja formal pekerja, tetapi meskipun demikian, mengembangkan efektifitas fungsi organisasi (Wibowo, 2010; Vertikalini dan Dwi, 2014). Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Triyanto dan Santosa (2009) ditemukan adanya hubungan positif dan memiliki pengaruh yang signifikan antara OCB terhadap kepuasan kerja, Meigantari dan Netra (2016) ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB dan Pradhiptya (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka OCB karyawan juga akan meningkat. Berbeda dengan

penelitian yang menemukan bahwa kepuasan kerja bukanlah penentu utama OCB, penelitian ini menunjukkan pengaruh yang lemah antara kepuasan kerja dengan OCB (Mehboob & Bhutto, 2012; Meigantari & Netra, 2016). Ada penelitian yang mengemukakan bahwa ada hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB (Hasanbasri, 2007; Meigantari & Netra, 2016). Bahkan ada hasil penelitian yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap OCB (Kelana, 2009; Meigantari & Netra, 2016).

Variabel kepuasan kerja disusun oleh 5 (lima) indikator yaitu: pekerjaan itu sendiri ($X_{2.1}$), supervisor ($X_{2.2}$), rekan kerja ($X_{2.3}$), promosi ($X_{2.4}$), gaji ($X_{2.5}$). Hasil menunjukkan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,638 terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 4,446 dan p-values sebesar 0,000. Indikator supervisor memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,825 terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 5,927 dan p-values sebesar 0,000. Indikator rekan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,725 terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 4,968 dan p-values sebesar 0,000. Indikator promosi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,739 terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 6,081 dan p-values sebesar 0,000. Indikator gaji memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,755 terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 5,467 dan p-values sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, indikator supervisor memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap variabel kepuasan kerja dibandingkan dengan indikator lainnya (pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi dan gaji).

Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja (X_2) terhadap perilaku sosial organisasi (Z) adalah 0,240 dengan nilai T-statistik sebesar 0,046 dan p-values sebesar 0,963. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku sosial organisasi.

Hasil ini tidak sejalan Meigantari dan Netra (2016) ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB dan Pradhiptya (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap terhadap perilaku sosial organisasi disebabkan oleh kondisi tekanan kerja yang besar dan kadang karyawan terpaksa lembur atau pekerjaan kantor terpaksa di kerjakan dirumah sehingga perilaku sosial organisasi sulit untuk dicapai karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang akan dicapai, untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut dibutuhkan Karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil yang ditunjukkan oleh karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan dengan tujuan mencapai target perusahaan

Pada umumnya seorang Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, maka secara sadar Karyawan tersebut akan berusaha memikul tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan meningkatkan kompetensi yang telah dimilikinya, sehingga akan sangat membantu Karyawan untuk meningkatkan kinerjanya

Hasil penilaian menunjukkan besarnya pengaruh langsung motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,313 dengan nilai T-statistik sebesar 2,178 dan p-values sebesar 0,030. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arianto (2008) yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja Karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan Mangkunegara (2009), "ada hubungan positif antara motivasi berprestasi tinggi dengan pencapaian kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Robbins (2015).

Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,010 dengan nilai T-statistik sebesar 1,396 dan p-values sebesar 0,163. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Budi dan Lina (2018) menunjukkan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian Susanty (2012) sejalan dengan penelitian ini yang membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan disebabkan oleh kondisi tekanan kerja yang besar dan beban pekerjaan yang besar sehingga karyawan hanya cenderung mencapai target perusahaan tanpa memiliki keinginan untuk berkinerja lebih baik.

Pengaruh Perilaku Sosial Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), namun juga perilaku karyawan yang terdapat di luar deskripsi kerjanya (*extra-role behavior*). OCB adalah perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendorong efektivitas fungsi organisasi (Organ & Lingl, 1995; Organ, 2015). Penelitian Hui *et al.* (2000) menyimpulkan bahwa organisasi yang menginginkan karyawan untuk melakukan hal-hal atau pekerjaan melebihi job description, terbukti memiliki keunggulan dibanding perusahaan lain. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki OCB.

Variabel kepuasan kerja disusun oleh 5 (lima) indikator yaitu: altruism (Z_1), civic virtue (Z_2), conscientiousness (Z_3), courtesy (Z_4), sportmanships (Z_5). Hasil menunjukkan bahwa indikator *altruism* memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,906 terhadap variabel perilaku sosial organisasi dengan nilai T-statistik sebesar 28,783 dan p-values sebesar 0,000. Indikator civic virtue memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,822 terhadap variabel perilaku sosial organisasi dengan nilai T-statistik sebesar 8,432 dan p-values sebesar 0,000. Indikator *conscientiousness*

memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,764 terhadap variabel perilaku sosial organisasi dengan nilai T-statistik sebesar 7,968 dan p-values sebesar 0,000. Indikator *courtesy* memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,916 terhadap variabel perilaku sosial organisasi dengan nilai T-statistik sebesar 28,388 dan p-values sebesar 0,000. Indikator *sportmanships* memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,822 terhadap variabel perilaku sosial organisasi dengan nilai T-statistik sebesar 17,539 dan p-values sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, indikator *courtesy* memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap variabel perilaku sosial organisasi dibandingkan dengan indikator lainnya (*altruism, civic virtue, conscientiousness dan sportmanships*).

Besarnya pengaruh langsung perilaku sosial organisasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,432 dengan nilai T-statistik sebesar 4,485 dan p-values sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung perilaku sosial organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku sosial organisasi adalah perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendorong efektivitas fungsi organisasi (Organ & Lingl, 1995; Organ, 2015). Hasil ini sejalan dengan penelitian Hui (2000) menyimpulkan bahwa organisasi yang menginginkan karyawan untuk melakukan hal-hal atau pekerjaan melebihi job description, terbukti memiliki keunggulan dibanding perusahaan lain. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki OCB.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Sosial Organisasi

Perusahaan yang sukses memerlukan karyawan yang mau mengerjakan tugas yang bukan termasuk tugas formal mereka sebagaimana dijelaskan oleh Organ, Podsakoff, & Mackenzie (2006) sebagai perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela dan senang hati tanpa harus diperintah oleh kompensasi, dan hasilnya dapat menunjang kinerja organisasi. Hal ini yang kemudian dikenal dengan nama Perilaku Sosial Organisasi atau lebih dikenal *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menurut Robbins (2013) merupakan perilaku yang dipilih oleh karyawan, yang tidak menjadi kewajiban dari karyawan untuk melakukannya, dan dibutuhkan untuk mendukung fungsi organisasi secara efektif agar dapat dengan mudah mencapai tujuannya. Dengan adanya OCB, diyakini bahwa interaksi sosial diantara para anggota organisasi dapat mengurangi terjadinya perselisihan serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam kelompok. Contoh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah melibatkan diri untuk menolong orang lain tanpa harus disuruh, menjadi volunteer, taat pada peraturan yang berlaku di tempat kerja, dan lain sebagainya. Karyawan yang memiliki OCB diyakini dapat menambah nilai tersendiri bagi dirinya dan dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh tidak langsung motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui perilaku sosial organisasi (Z) adalah 0,247 dengan nilai T-statistik sebesar 2,718 dan p-values sebesar 0,007. Pengaruh total motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui perilaku sosial organisasi (Z) adalah 0,397.

Hasil pengujian efek mediasi (intervening) menggunakan metode PLS untuk menganalisis hubungan variabel motivasi dengan variabel kinerja yang dimediasi oleh variabel perilaku sosial organisasi dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur

a signifikan, jalur b signifikan dan jalur c' signifikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa koefisien jalur a, jalur b, dan jalur c' memenuhi kriteria yang dipersyaratkan oleh Baron and Kenny (1986) dalam Suliyanto (2011), jika koefisien untuk jalur c' sebesar 0,247 nilai turun dari koefisien jalur c sebesar 0,313 ($c' < c$) tetapi tetap signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi sebagian (partial mediation), sesuai pendapat Sholihin dan Ratmono (2013).

Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja terbaiknya, dimana akan menimbulkan rasa senang dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan akan menimbulkan rasa inisiatif dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan tambahan yang bukan merupakan tugas formal dari perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Karina Debbie Gautama dan Edalmen (2020); Widyastuti dan Palupiningdyah (2015) dimana menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai mediasi.

Hasil penelitian Rio Andhika Putra dan Dori Mittra Candana (2020) menyatakan bahwa secara tidak langsung motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui OCB namun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak memediasi hubungan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Sosial Organisasi

Perusahaan dikatakan berhasil apabila karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan ide atau gagasan untuk perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan juga akan bersedia dengan sukarela membantu karyawan lain untuk menyelesaikan tugasnya. Yang menjadi konsep dasar terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah karena karyawan berusaha untuk melampaui peran dan tanggung jawab di perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan OCB sebagai bentuk perilaku individu yang bebas, dan juga bisa meningkatkan efektifitas dalam sebuah organisasi (Organ dalam Putrana dkk, 2016).

Menurut Robbins dan Judge (2013) seharusnya kepuasan kerja bisa menjadi faktor penentu utama dari sebuah perilaku kewargaan organisasional pekerja (*Organizational Citizenship Behavior*) di perusahaan. Senada dengan teori Robbins dan Judge, Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Soegandhi dkk, 2013). Selanjutnya penelitian lain juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (Dewanggana dkk, 2016). Akan tetapi studi lain menyatakan hasil yang berbeda dengan penelitian yang sebelumnya, dimana kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (Budiman, 2014).

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui perilaku sosial organisasi (Z) adalah 0,004 dengan nilai T-statistik sebesar 0,042 dan p-values sebesar 0,022. Besarnya pengaruh

total motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui perilaku sosial organisasi (Z) adalah 0,397.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian (Deny Arianto, 2017) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel intervensi secara penuh pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Didukung juga dengan hasil penelitian (Maharani dkk, 2013) yang menyatakan bahwa OCB memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Budiman, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerjaitidak mempunyai pengaruh terhadap perilaku organizational citizenship behavior.

SIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku sosial organisasi pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku sosial organisasi pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.
5. Perilaku sosial organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.
6. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui perilaku sosial organisasi pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku sosial organisasi pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.

Referensi :

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI
- Alfian, Rudi, 2020. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kondisi dan Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero). *Jurnal BJRM* Vol 3 No.1
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*: Liberty. Yogyakarta.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Basri Hasan 2020. Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng-Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* Vol 1, No. 1.
- Bateman, Thomas S. and Organ, D.W. 1983. Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship. *Academy of Management Journal* 26:587-95
- Byars dan Rue, 2011, *Human Resources Management*, gth, Irwin, Chicago.
- Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Media Global Edukasi.

- Darto, Mariman. 2014. Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator*. Vol. 10. No. 1. pp. 10-34.
- Darmawati, Arum. (2006). *Pengaruh Pemberdayaan terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kebutuhan untuk Berprestasi sebagai Variabel Moderasi* (tesis tidak diterbitkan). Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana UGM, Yogyakarta
- Darmati, A., Hidayati, L. N., Herlina, D. S. 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia*, 9(1). 10-17
- Davis, Keith. Newstrom, John. (2008). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- David osbornedan Peter Plastrik, 2000. *Memangkas Birokrasi: Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha*, terj. Abdul Rasyid dan Ramelan, Jakarta: PPM.
- Diefendorff, Brown, Kamin, & Lord. 2002. Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 23, pp. 93-108
- Fathoni, Ali. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan, *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, Vol 1 (2)ISSN : 2502-3780.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas. Diponegoro. Semarang.
- Gibson. dkk. 2003. *Organizations :Behavior Structure Processes*. Eleventh Edition. New York : Mc Graw Hill.
- Gie, The Liang dan Buddy Ibrahim, 2010, *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Yogyakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi. Yogyakarta.
- HadiWirawanMuhammad 2018. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Organizational Based Self Esteem Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Tazkiya Journal of Psychology*, Vol 6 No 2,
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hair, J. F., Jr., et. al. 2008, *Multivariate Data Analysis with Reading*, 4rd Edition, Prentice-Hall International Inc., New Jersey
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hardaningtyas, Dwi. 2004. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikappada Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT (PERSERO) Pelabuhan Indonesia III. *Tesis*. Surabaya:Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogjakarta: Laksana.
- Ibrahim, M. A., & Aslinda. 2014. The effect of motivation on organizational citizenship behavior (ocb) at Telkom Indonesia in Makasar. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 21(2). 114-120
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy. Offset.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Nazir, Moh. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ningsih, F. R., & Arsanti, T. A. 2014. Pengaruh job satisfaction terhadap OCB dan turnover intention. *Benefit Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1). 41-48
- Organ, D. W. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. P. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences*. London: Sage Publication

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mardiyanti Fitri dan Rahmawati Desi. 2017. Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Di SMP Negeri Se-Kecamatan Duren Sawit. *Jurnal Improvement* Vol. 4 No. 2,
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Rezky Iskandar, Moch, 2022. ajian Tentang Peran Kompensasi dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal BJRM* Volume 5 Nomor1.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks.Penerbitl ndeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition. 15. New Jersey: Pearson Education
- Safroni, 2012, *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*, Yogyakarta : Aditya Media Publishing.
- Saputra Fredy Irwan, Setiawan Hadi, Anggraeni Shanti K. 2017. Analisis Pengaruh Internal Motive Mc Clelland terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) *Jurnal Teknik Industri Untirta*.
- Schermerhorn, John R. (2013). *Management*, 12th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sinulingga, Sukaria. (2011). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Shim, D. C., &Rohrbaugh, J. 2012. *An explanation of differences between government offices in employees' organizational citizenship behavior*. New York: Rockfeller College of Public Affairs and Policy University at Albany, State University of New York
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.
- Steers, RM dan Porter, L. W, 2011. *Motivation and Work Behaviour*. NewYork Accademic Press.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sweeney, P.D., danMcFarlin, D.B. (2002). *Organizational Behaviour: Solution for Management*. New York: McGraw Hill.
- Tafsir, Muhammad, 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business* 2 (2)
- Thoha Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*: PT. Raja Grafindo. Persada, Jakarta.
- Widodo Suparno, Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PustakaPelajar.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan.Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.