

**ANALISIS MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN *OCB* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PUTRA MASA DEPAN NGANJUK**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

TASYA RAHMANIA DANTY
NPM : 19.1.02.02.0194

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi Oleh :

TASYA RAHMANIA DANTY
NPM : 19.1.02.02.0194

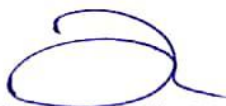
Judul :

**ANALISIS MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN OCB TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PUTRA MASA DEPAN NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

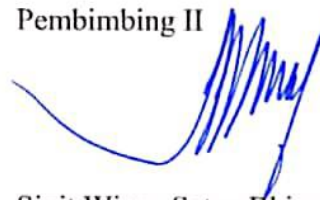
Tanggal : 06 Juli 2023

Pembimbing I



Basthoumi Muslih, M.M
NIDN 0701018607

Pembimbing II



Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M
NIDN 0720108202

Skripsi oleh :

TASYA RAHMANIA DANTY
NPM : 19.1.02.02.0194

Judul :

**ANALISIS MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN OCB TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PUTRA MASA DEPAN NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal;

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:


1. Ketua : Basthoumi Muslih, M.M



2. Penguji 1 : Edy Djoko S., M.M



3. Penguji 2 : Sigit Wisnu Setya B., M.M



Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. Subagyo, M.M.
NIDN.0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Tasya Rahmania Danty
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tgl lahir : Nganjuk, 11 November 2000
NPM : 19.1.02.02.0194
Fakultas : Ekonomi Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, Juli 2023

Yang Menyatakan



TASYA RAHMANIA DANTY

NPM: 19.1.02.02.0194

MOTTO

Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang
Teman yang paling setia, hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh.

(**Andrew Jackson**)

Perjalan seribu batu bermula dari satu langkah.

(**Lao Tze**)

Kupersembahkan karya ini kepada:

- Allah SWT, karena atas izin dan karunia-Nya lah skripsi ini dapat dibuat dan selesai tepat waktunya.
- Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua sata, Ayah Suhartono dan ibu Tumut Wahyuningsih yang telah senantiasa mendoakan aku, setia mendengarkan keluh kesahku, dan selalu berkorban apapun demi keberhasilanku dan selalu memotivasiku.
- Yang tersayang buat teman seangkatan yang selalu mendukung, membantu, memberi senyum dan semangat untukku.

ABSTRAK

Tasya Rahmania Danty, Analisis Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk, Skripsi, Program Studi Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, OCB, Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa dalam sebuah perusahaan bergerak di bidang Industri Rokok, karena dalam perusahaan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai kesuksesan. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menganalisis apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) untuk menganalisis apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) untuk menganalisis apakah OCB secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) untuk mengetahui apakah motivasi kerja, kompensasi, dan OCB secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai data. Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability* sampling. Sampel pada penelitian ini berjumlah 100 responden yaitu seluruh karyawan sigaret kretek tangan di perusahaan rokok PT Putra Masa Depan Nganjuk. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah dengan program SPSS IBM 25. Teknik analisis data pada penelitian ini dengan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t dan uji F. Hasil pengujian ini secara parsial (t) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai signifikan $0,021 < 0,05$, yang berarti variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel OCB dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, yang berarti variabel OCB secara parsial berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi, dan OCB secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk. Sedangkan secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Analisis Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Masa Depan Nganjuk” ini ditulis guna memenuhi Sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.PD. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Basthoumi Muslih, M.M dan Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu, pikiran serta memberi motivasi dalam Menyusun skripsi ini.
5. Bapak Ibu Dosen beserta staf di program studi manajemen yang telah memberikan disiplin ilmu semasa kuliah.
6. Kedua orang tua yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik dalam bentuk material maupun spiritual.
7. Teman-teman ku yang memberi dukungan dan yang membantu menyelesaikan skripsi ini.
8. Dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu terimakasih atas segala dukungan semoga apa yang kalian berikan dibalas oleh Allah, Amin.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia Pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi Samudra luas.

Kediri, Juli 2023

TASYA RAHMANIA DANTY
NPM: 19.1.02.02.0194

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Teori.....	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
2. Motivasi Kerja	15
3. Kompensasi	18
4. OCB	23
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Berpikir	29
D. Kerangka Konseptual	31
E. Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Variabel Penelitian	33
1. Identifikasi Variabel Penelitian	33

2. Definisi Operasional Variabel	34
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian	37
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Instrumen Penelitian	39
F. Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data.....	44
G. Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	54
1. Sejarah Perusahaan PT Putra Masa Depan.....	54
2. Visi dan Misi	56
3. Struktur Organisasi	56
4. Karakteristik Responden.....	60
B. Deskripsi Data Variabel	62
C. Analisis Data	74
D. Pengujian Hipotesis	82
E. Pembahasan	85
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	89
A. Simpulan.....	89
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
1.1 : Data Laporan Volume Penjualan Per Ball Rokok Tahun 2021	5
2.1 : Penelitian Terdahulu	26
3.1 : Penelitian Skala Likert	39
3.2 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	40
3.3 : Hasil Uji Validitas.....	41
3.4 : Hasil Uji Realibilitas	43
3.5 : Skala Interval	47
4.1 : Usia Responden	60
4.2 : Jenis Kelamin Responden	61
4.3 : Lama Bekerja Responden	61
4.4 : Pendidikan Terakhir Responden	62
4.5 : Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja.....	63
4.6 : Deskripsi Data Variabel Kompensasi	65
4.7 : Deskripsi Data Variabel OCB.....	68
4.8 : Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan.....	71
4.9 : Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	74
4.10 : Hasil Uji Multikolinearitas	76
4.11 : Hasil Glejser Uji Heteroskedastisitas.....	79
4.12 : Hasil Uji Regresi Berganda.....	80
4.13 : Hasil Uji Determinasi.....	81
4.14 : Hasil Uji Parsial (Uji t)	82
4.15 : Hasil Uji Simultan (Uji f)	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
1.1 : Presentase Penduduk yang Merokok di Provinsi Jatim pada 2020/2021	1
2.1 : Kerangka Konseptual.....	31
4.1 PT Putra Masa Depan Nganjuk.....	55
4.2 Struktur Organisasi PT Putra Masa Depan Nganjuk	57
4.3 Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot	75
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1. Kuesioner Penelitian	96
2. Output SPSS.....	102
3. Surat Penelitian	111
4. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	112

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri rokok sudah lama membudaya di dalam masyarakat Indonesia yang turut mempengaruhi perilaku masyarakat. Kebiasaan merokok dianggap wajar di kalangan masyarakat dapat dilihat dari kemudahan mengakses rokok, yang telah menjadi kebutuhan bahkan gaya hidup. Rokok yang terbuat dari tembakau yang dibudidayakan di Indonesia juga telah menjadi bagian dari tradisi dalam menjalin keakraban sosial, misalnya rokok kretek. Akan tetapi, kebiasaan merokok ternyata juga berbanding lurus dengan jumlah perokok di Indonesia yang terus meningkat Wiwoho (2020) sebagaimana yang dikutip dalam Kompas.com. Secara umum presentase penduduk yang merokok baik di perkotaan maupun di pedesaan mengalami peningkatan.



Gambar 1.1
Presentase Penduduk yang Merokok di Provinsi Jatim pada
Sumber: Dinas KOMINFO Jawa Timur, 2022

Berdasarkan dari gambar 1.1 persentase penduduk yang merokok tembakau setiap hari di pedesaan mencapai 25,95 persen lebih banyak di

bandingkan dengan persentase penduduk perkotaan yang sebesar 22,94 persen. Bahwa secara umum, baik penduduk yang merokok setiap hari maupun tidak setiap hari, rata-rata batang rokok yang dihisap adalah 76,44 batang per minggu, atau sekitar 5 bungkus per minggu dengan nilai rata-rata 15 batang per bungkus Jatim Newsroom (2022).

Mengantisipasi akan bertambahnya permintaan rokok maka industri rokok memerlukan strategi khusus untuk memenuhi permintaan pasar. Berdasarkan dari jurnal Mardiani & Widiyanto (2021) perusahaan pun mampu meningkatkan *elektabilitasnya* untuk semakin mendapat kepercayaan oleh konsumen atau masyarakat. Karena dalam perusahaan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Mangkunegara sebagaimana yang dikutip oleh Astuti & Suhendri (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan di perusahaan tersebut memberikan kinerja yang baik.

Motivasi pekerja adalah faktor lain yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Menurut Sedarmayanti yang mengacu pada Astuti dan Suhendri (2020) motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki

oleh seseorang. Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya dapat timbul dari dalam individu dan dari luar individu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul & Rahardja (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Djarum Kudus. Motivasi karyawan di perusahaan ini dikategorikan tinggi, dengan mayoritas karyawan bekerja dengan tujuan memenuhi kebutuhan fisiologis sehari-hari. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018) mengatakan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan di BBSTV Surabaya.

Kinerja karyawan yang baik dan tanggap merupakan penggerak dan penentu jalanya suatu perusahaan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan (Ilmiah et al., 2019). Kompensasi yaitu penghasilan berupa uang, barang langsung atau tidak yang diberikan perusahaan secara bentuk jasa pekerjaan karyawan (Janah, 2022). Berdasarkan hasil penelitian (Ritonga et al., 2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT Sinar Bintang Mandiri Medan. Hal ini berarti kompensasi PT Sinar Bintang Mandiri Medan mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, dimana karyawan akan bertanggung jawab atas

pekerjaanya, bila karyawan merasa telah mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang dikontribusikan pada tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya.

Perusahaan manapun tentu saja mengharapkan setiap karyawannya memberikan kinerja lebih (*extra job-role*) atau yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sebagaimana dalam artikel (Rosidi et al., 2018), OCB dapat didefinisikan sebagai perilaku individu yang bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplicit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan personal. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Rosidi et al., 2018) menyatakan bahwa Variabel OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*) pada PT Laziza Chicken & Pizza berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, OCB (*Organizational Citizenship Behavioral*) yang tinggi belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Putra Masa Depan Nganjuk yang terletak di Dsn. Jegles, Ds Getas, Kec Pace, Kab Nganjuk. PT Putra Masa Depan merupakan salah satu pabrik swasta di Indonesia yang bergerak di bidang Industri Rokok. Dalam mempertahankan kinerja karyawannya perusahaan mampu memberdayakan karyawan dengan baik sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang terbaik. Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara terdapat beberapa

fenomena yang terjadi saat ini di pabrik rokok PT. Putra Masa Depan Nganjuk yaitu banyaknya karyawan yang masih belum maksimal dalam bekerja. Berdasarkan pra wawancara dengan Bapak Hadi Waluyo selaku Direktur Operasional pabrik rokok PT. Putra Masa Depan Nganjuk.

Tabel 1.1
Data Laporan Volume Penjualan Per Ball Rokok Tahun 2021

Bulan	Filter	Kretek
Januari	2.691	1.354
Februari	1.920	1.219
Maret	2.209	1.282
April	4.000	1.495
Mei	2.393	1.358
Juni	2.200	1.367
Juli	2.247	1.246
Agustus	2.336	1.437
September	2.988	1.289
Oktober	2.323	1.309
November	2.544	1.300
Desember	3.096	1.521
TOTAL	30.947	16.177

Sumber : PT Putra Masa Depan Nganjuk 2023

Berdasarkan tabel 1.1 merupakan data dari volume penjualan (Ball) rokok Filter dan Kretek 2022. Penjualan rokok filter bulan Januari dari 2.691 mengalami penyusutan di bulan Februari sebesar 1.920, bulan Maret mengalami peningkatan kembali sebesar 2.209 sampai bulan Maret mencapai 4.000, bulan Mei menurun lagi sebesar 2.393 begitupun sebaliknya bulan Juni menurun sebesar 2.200, pada bulan Juli meningkat sebesar 2.247 sampai bulan Agustus sebesar 2.336 dan bulan September mencapai sebesar 2.988 tetapi bulan Oktober mengalami penurunan sebesar 2.323 meskipun demikian pada bulan November mengalai peningkatan sebesar 2.544 sampai bulan Desember sebesar 3.096 total dari penjualan rokok filter selama satu tahun yaitu 30.947.

Selain itu penjualan rokok kretek pada bulan Januari sebesar 1.354 mengalami penurunan di bulan Februari sebesar 1.219, bulan Maret mengalami peningkatan sebesar 1.282 sampai bulan April sebesar 1.495, bulan Mei menurun lagi sebesar 1.358 tetapi sebaliknya pada bulan Juni mengalami peningkatan 1.367, bulan Juli menurun kembali sebesar 1.246, bulan Agustus mengalami peningkatan sebesar 1.437, bulan September menurun kembali sebesar 1.289, bulan Oktober meningkat sebesar 1.309, bulan November menurun sebesar 1.300 dan pada akhir tahun mengalami peningkatan yang sangat drastic sebesar 1.521 total dari penjualan rokok kretek selama satu tahun yaitu 16.177, maka di volume penjualan rokok filter dan kretek pada tahun 2021 mengalami fluktuasi dimana setiap bulan mengalami penurunan karena kuantitas dan kualitas suatu produk faktor dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan . Berdasarkan pra wawancara dengan Bapak Hadi Waluyo selaku Direktur Operasional pabrik rokok PT. Putra Masa Depan Nganjuk, mengatakan bahwa masih ada masalah dengan kemampuan perusahaan untuk memotivasi karyawannya. Hal ini ditunjukkan oleh individu yang, sebagai akibat dari kurangnya motivasi di tempat kerja, cenderung mengambil pendekatan yang lebih santai dalam melakukan pekerjaannya. Meskipun tingkat kinerja yang tinggi dari karyawan sangat diantisipasi, masalah ini dapat menyebabkan kinerja yang kurang ideal di pihak tenaga kerja. Dan secara umum, pekerja akan melaksanakan tanggung jawabnya dan bekerja dengan sukses jika tuntutan finansial maupun non-finansial mereka dipenuhi oleh pemberi kerja. Oleh karena itu, perusahaan diharuskan untuk memberikan

remunerasi yang sesuai berdasarkan kinerja karyawannya. PT. Putra Masa Depan Nganjuk, sesuai kesepakatan, dilaporkan ada masalah dalam pemberian kompensasi, yaitu ada pekerja yang tidak mendapat kompensasi dan terlambat dibayar. Selain itu keadaan OCB di PT. Putra Masa Depan Nganjuk masih cukup rendah, masih ada karyawan yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena karyawan tersebut tidak paham dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Sementara itu, karyawan lain kesulitan membantu, karena lebih mengutamakan menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Putra Masa Depan Nganjuk dan adanya perbedaan di hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Motivasi Kerja, Kompensasi dan OCB terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Masa Depan Nganjuk”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan di bahas :

1. Masih kurangnya motivasi kerja karyawan PT. Putra Masa Depan Nganjuk.
2. Adanya permasalahan dalam pemberian kompensasi yang di terima di karyawan PT. Putra Masa Depan Nganjuk
3. Keadaan *OCB* karyawan masih rendah pada PT. Putra Masa Depan Nganjuk.

4. Kurangnya optimal kinerja karyawan pada PT. Putra Masa Depan Nganjuk.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut agar penulis tidak melebar ke berbagai permasalahan, maka diperlukan pembatasan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Variabel yang dibahas dalam penelitian ini mengenai motivasi kerja, kompensasi, dan OCB dan kinerja karyawan.
2. Objek pada penelitian ini yaitu perusahaan rokok PT Putra Masa Depan di Nganjuk
3. Subjek pada karyawan bagian produksi sigaret kretek tangan perusahaan rokok PT Putra Masa Depan di Nganjuk.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Masa Depan Nganjuk ?
2. Apakah kompensasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Masa Depan Nganjuk ?
3. Apakah *OCB* kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Masa Depan Nganjuk ?
4. Apakah motivasi kerja, kompensasi, OCB secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Masa Depan Nganjuk ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Masa Depan Nganjuk.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Masa Depan Nganjuk.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah *OCB* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Masa Depan Nganjuk.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja, kompensasi, dan *OCB* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman ilmu mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi, *OCB* terhadap kinerja karyawan, serta sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan untuk bisa memberikan informasi serta menjadi referensi perusahaan didalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah motivasi, kompensasi dan *OCB*.

- b. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah yang sama dengan yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. P. A. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)*. Journal of Business and Innovation Management, 1(1), 82–94. <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima/article/view/21>
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://repository.uin-suska.ac.id>
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. 2020. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung*. Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i1.2002>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. 2021. *Teori sumber daya manusia*. In N. R. Silean, Syamsuriansyah, R. Chairunnisah, M. Sar, E. Mahriani, R. Tanjung, & D. Triwardhani (Eds.), *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38
- Ella Anastasya, S. A. 2021. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron*. POSTGRADUATE MANAGEMENT JOURNAL, 2(0778), 7058741. <https://ojs3.lppm-uis.org/index.php/PMJ/article/view/350>
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta.
- Fahraini, F., & Syarif, R. 2022. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia*. Ikraith-Ekonomika, 5(1), 20–30.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, & Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS (Edisi Ketu)*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hertati, D. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Paper Knowledge . Surabaya. Toward a Media History of Documents, 152.
- Janah, S. F., & Bhirawa, S. W. S. 2022. *Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. GTT Kediri*. Simposium Manajemen Dan Bisnis I, 663–670.
- Mangkunegara, A. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan ke 2*.

Yogyakarta. Remaja Rosdakarya.

- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. 2021. *Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Masram, M. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi dalam Organisasi*. <http://www.stiekhad.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/BUKU-MSDM.pdf>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Muaja, A., Tewel, B., Lumintang, G. G., Muaja, A., Tewel, B., Manajemen, J., & Ekonomi, F. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Mutasi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Bank Sulut Go Cabang Utama Manado the Influence of Leadership Style , Job Transfer , and Compensation on Employee Performance At Pt . Bank Sulut Go Manado Main Branc*. 10(3), 327–339.
- Noor, J. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta. Kencana Publisher.
- Nurjaya, N. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona*. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nurul, C. R., & Rahardja, E. 2019. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Djarum Kudus)*. 8(3), 128–137. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/25970>
- Pandi Afandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Reseacrh* (p. 1). Yogyakarta. deepublish.
- Persentase Penduduk yang Merokok di Jatim Alami Peningkatan pada tahun 2021*. 2022. *Jatim Newsroom*. <https://kominfo.jatimprov.go.id/berita/persentase-penduduk-yang-merokok-di-jatim-alami-peningkatan-pada-tahun-2021#:~:text=Melansir laman resmi Badan Pusat,perdesaan mencapai 25%2C95 persen>
- Rheny, S. 2022. *Kompensasi :Pengertian, Tujuan, 3 Jenis dan Kriterianya*. Jakarta. EKRUT Media. <https://www.ekrut.com/media/kompensasi-adalah>
- Rini Astuti, & Suhendri. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama*. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Ritonga, S., Simatupang, E., & Pasaribu, T. K. 2022. *Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan (Studi Kasus)*.

- Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb), 22 No 1, 103–116.
http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi
- Rosidi, E., MMadjid, I., & Dewi, N. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Terhadap Kinerja Karyawan PT Laziza Chicken & Pizza*. ECOPRENEUR, 1(1), 1–7.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.51804/econ12.v1i1.190>
- Said, M., Ahmad Yusuf, A., & Awaluddin, R. 2021. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan*. MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(2), 185–192.
<https://doi.org/10.37366/master.v1i2.229>
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Sugiyono - 2015.pdf* (p. 346). Bandung. ALFABETA.
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Suryani, N. L. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2(2), 260–277.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i2.2232>
- Susilowati, Y. P., Muslih, B., & Soedjoko, D. K. H. 2022. *Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan Pada Pusat Oleh-Oleh Mak Plengeh Kediri*. 735–740.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Bogor. Mitra Wacana Media.
- Wiwoho, L. H. (2020). *Mengatasi Permasalahan Merokok di Indonesia*. Kompas.Com.
<https://www.kompas.com/tren/read/2020/06/06/095506965/mengatasi-permasalahan-merokok-di-indonesia>