

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *REWARD* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Marshanda Putri Marindra^{1*}, Alfato Yusnar Kharismasyah², Suyoto³, Luthfi Zamakhsyari⁴

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

*E-mail Penulis Korespondensi: marshandamarindra06@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Owabong Park Purbalingga dengan *reward* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi penelitian 112 karyawan tetap Owabong Park Purbalingga. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah *SEM* dengan alat *Smart PLS Versi 3.0*. Uji yang digunakan *outer model*, uji *inner model*, serta uji mediasi dan hipotesis. Berdasarkan uji validitas menunjukkan nilai *loading faktor* lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5 dinyatakan valid, pada uji reliabilitas nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* diatas 0,7 dinyatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada kinerja karyawan dikatakan terdapat pengaruh positif signifikan, dengan uji *loading faktor* lebih dari 0,7 dan nilai AVE 0,009. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada kinerja karyawan, dikatakan terdapat pengaruh tidak signifikan, dengan uji *loading faktor* lebih dari 0,7 dan nilai AVE 0,122. Motivasi kerja terhadap *reward*, dikatakan terdapat pengaruh positif signifikan, dengan uji *loading faktor* diatas 0,7 dan nilai AVE 0,002. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *reward*, dikatakan terdapat pengaruh positif signifikan, dengan uji *loading faktor* lebih dari 0,7 dan nilai AVE 0,000. *Reward* terhadap kinerja karyawan, dikatakan terdapat pengaruh positif signifikan, dengan uji *loading faktor* diatas 0,7 dan nilai AVE 0,000. Dalam uji mediasi *reward* mampu memediasi pengaruh motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Peneliti hanya meneliti karyawan di Owabong Park Purbalingga, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian baik di wilayah Jawa Tengah maupun di Indonesia. Peneliti hanya mengandalkan 1 teori, yaitu teori Human Capital. Variabel yang di teliti hanya motivasi kerja, OCB, *reward* dan kinerja karyawan, sehingga penelitian selanjutnya bisa memperluas variabel variabel lainnya.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Reward*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the influence of work motivation and *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) on the performance of Owabong Park Purbalingga employees with *reward* as a mediating variable. This research is a quantitative research with a research population of 112 permanent employees of Owabong Park Purbalingga. The sampling technique used was a saturated sampling technique. The data analysis method used is *SEM* with the *Smart PLS Version 3.0* tool. The tests used are the *outer model*, *inner model* test, as well as *mediation* and *hypothesis* tests. Based on the *validity* test, it shows that the *factor loading* value is more than 0.7 and the *AVE* value is more than 0.5, which is declared valid.

In the reliability test, composite reliability and Cronbach's alpha values above 0.7 are declared valid. It can be concluded that work motivation on employee performance is said to have a significant positive influence, with a factor loading test of more than 0.7 and an AVE value of 0.009. Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance is said to have an insignificant influence, with a factor loading test of more than 0.7 and an AVE value of 0.122. Work motivation on rewards is said to have a significant positive influence, with a factor loading test above 0.7 and an AVE value of 0.002. Organizational Citizenship Behavior (OCB) on rewards is said to have a significant positive influence, with a factor loading test of more than 0.7 and an AVE value of 0.000. Rewards on employee performance are said to have a significant positive influence, with a factor loading test above 0.7 and an AVE value of 0.000. In the mediation test, reward was able to mediate the influence of work motivation and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance. The researcher only studied employees at Owabong Park Purbalingga, further research can expand the research object both in the Central Java region and in Indonesia. Researchers only rely on 1 theory, namely the Human Capital theory. The variables studied were only work motivation, OCB, rewards and employee performance, so that further research could expand other variables.

Keywords: Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Reward, Employee Performance

diterima	27 Desember 2023	direview	13 April 2024	diterbitkan	30 April 2024
----------	------------------	----------	---------------	-------------	---------------

I. PENDAHULUAN

Pariwisata, sebagai sektor andalan di Indonesia dengan objek yang meliputi berbagai daerah dari Sabang sampai Merauke, termasuk lautan dan daratan, menunjukkan potensi besar di sektor ini, di akses pada tanggal 13 desember 2023 , (<https://tirto.id/sejarah-pariwisata-di-indonesia-dan-unsur-unsurnya-gS1E>.)

Berdasarkan statistik BPS, tercatat bahwa tahun 2020 mengalami penurunan signifikan sebesar 61,24% dalam jumlah pengunjung wisatawan mancanegara dan domestik ke Jawa Tengah. Jumlah wisatawan mancanegara yang mengunjungi Jawa Tengah pada tahun 2020 mencapai hanya 78.290 orang, menurun drastis dari 691.699 orang pada tahun 2019. Sementara itu, jumlah wisatawan domestik juga mengalami penurunan, turun dari 57,9 juta orang pada tahun 2019 menjadi 22,7 juta orang pada tahun 2020. Penurunan ini merupakan dampak nyata dari pandemi terhadap sektor pariwisata, yang berimbas pada pendapatan devisa pariwisata akibat

berkurangnya kunjungan wisatawan mancanegara. Untuk daerah Kabupaten Purbalingga pada tahun 2021 angka kunjungan Pariwisata hanya 1.070.529 orang. (<https://jatengdaily.com/2021>). Kabupaten Purbalingga yaitu salah satu Provinsi Jawa Tengah yang memiliki di kapisitas bidang pariwisata. Kecamatan Bojongsari merupakan Kecamatan di Kabupaten Purbalingga yang memiliki wisata air yang terkenal dengan Owabong atau Objek Wisata Air Bojongsari.

Menurut Djaman, (2021) kinerja yakni hasil usaha karyawan dan mendapat pengaruh persepsi terhadap kemampuan serta tugas yang diberikan. Kinerja merupakan landasan sesungguhnya dari suatu organisasi suatu perusahaan, tanpa kinerja maka tujuan organisasi perusahaan tidak dapat tercapai. Kinerja karyawan optimal jika memiliki keterampilan tinggi dan bersedia menerima kompensasi sesuai perjanjian perusahaan. Kinerja karyawan pariwisata akan terganggu jika tempat wisata dan hiburan ditutup sementara. Pengaruh Pandemi covid-19 pada

pendapatan tempat wisata di Jawa Tengah, semakin besar dampak penurunan pendapatan tempat wisata. Soehardi et al., (2020). Hal ini akan menyebabkan pengurangan karyawan, penurunan gaji, insentif, dan PHK. Kesadaran akan semangat dalam bekerja menjadi faktor kunci untuk mencapai kinerja yang baik. Berikutnya, untuk menjaga kenyamanan dan keamanan serta memperhatikan pengunjung, Owabong Park Purbalingga harus memperhatikan kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa faktor dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja (Harahap & Tirtayasa, 2020). Hal ini bisa mewujudkan seseorang bersemangat dan termotivasi untuk karyawannya guna memberikan *support* mereka untuk bertindak sesuai yang di inginkan. Pada dasarnya, motivasi telah memberi kesempatan kepada karyawan untuk menjadi lebih baik dan mengembangkan kemampuan mereka. Secara sederhana, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan untuk mendorong seseorang guna melakukan pekerjaan yang mereka kerjakan dengan sepenuh hati dan semangat.

Selain itu, *Organization Citizenship Behavior* (OCB) karyawan melibatkan pemahaman terhadap faktor-faktor yang menyebabkan atau mempengaruhi kinerja karyawan. Kenaikan produktivitas dengan mengembangkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) sangat diharapkan oleh perusahaan. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) menyertakan berbagai tindakan termasuk, berkontribusi pada orang lain, mengambil tanggung jawab ekstra, mengikuti aturan prosedur di lokasi kerja, serta membantu orang lain. Perilaku ini didefinisikan sebagai perilaku yang bermakna dan konstruktif, karena melibatkan karyawan ditugaskan serta tanggung jawab sehari-hari dengan perilaku yang tidak dihargai di tempat

kerja. Sebaiknya, mereka diharapkan menyelesaikan tugas tugas dengan pendekatan sepenuh hati. Adanya OCB maka, pegawai akan memiliki semangat kerja yang kuat sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan.

Peneliti telah menemukan berbagai macam penelitian terdahulu yang menjelaskan pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan. Peneliti Aldiansyah & Rijanti, (2021); Djaman, (2021) menguraikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, bersama dengan peneliti sebelumnya yang menjelaskan dampak OCB terhadap kinerja karyawan yaitu dari Vridyaningtyas, (2022); Lestari & Ghaby, (2018) menguraikan OCB berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Nina Andriyani, (2020); Hidayat, (2021) menghasilkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, serta penelitian dari Asroti et al., (2022) ; Purwanto et al., (2022) menghasilkan OCB tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penemuan penelitian di atas, terlihat adanya inkonsistensi pada hasil penelitian antara pengaruh motivasi kerja dan OCB pada kinerja. Peneliti akan memberikan solusi dengan menambahkan variabel *reward* sebagai mediasi. Menurut penelitian terdahulu Putri Kentjana & Nainggolan, (2018); Anggini, Qorina & Nureva, (2020) *reward* menjadi alat pengajaran, penghargaan saat seorang anak telah mencapai sesuatu, sudah maju ke tahap perkembangan tertentu, atau telah mencapai suatu tujuan. Penghargaan adalah salah satu metode paling efektif untuk mendorong pembelajaran dan menciptakan suasana yang menyenangkan melalui penggunaan cinta, perhatian dan kasih sayang. Dengan adanya fenomena perbedaan penelitian terdahulu, peneliti berusaha mencari celah untuk dapat memberikan solusi dengan menambahkan variabel *reward* sebagai mediasi.

Ada berbagai hal yang wajib dipenuhi oleh perusahaan agar dapat menggapai tingkatan kinerja dilevel tertinggi, yaitu mengenai penerapan *reward* dan disiplin kerja serta OCB yang tepat. Sedangkan dalam proses pemberian *reward*, hal ini akan berdampak pada kondisi motivasi dan emosional dari individu tersebut. Kinerja perusahaan menjadi optimal jika tidak ada dukungan dari kinerja karyawan. Ikhsan, (2022) menemukan bahwa *reward* memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja

Landasan Teori

Teori yang digunakan peneliti adalah *Teori Human Capital*. Menurut ahli Gary S. Becker (1964) menyatakan bahwa modal manusia yang akan terkait secara langsung dan berguna dalam proses produksi. *Human Capital Theory* berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam menjalankan tugas, organisasi dan berbagai situasi dan kondisi ddalam proses produksi. Karya awal Becker pada *Human Capital* menerapkan teori untuk beberapa daerah penelitian: investasi dalam *Human Capital*; perilaku keluarga (atau rumah tangga), termasuk pembagian kerja dan alokasi waktu dalam keluarga, pelanggaran dan hukuman, dan diskriminasi di pasar tenaga kerja dan barang. Ia menggunakan teori *Human Capital* untuk menjelaskan penurunan historis dalam kemakmuran pada industri negara dan variasi dalam kemakmuran antara negara dan perkotaan serta pedesaan daerah.

Kinerja karyawan

Dewi & Agustina, (2022) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian atau prestasi karyawan terkait dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil dari pelaksanaan tugas, kegiatan individu, atau kelompok di dalam organisasi, yang dipengaruhi oleh beragam faktor, dengan tujuan mencapai target organisasi dalam jangka waktu tertentu.

karyawan. Temuan ini mendapatkan dukungan dari hasil penelitian terdahulu yang juga mengungkapkan pengaruh *reward* sebagai variabel mediasi pada kinerja karyawan, sebagaimana terlihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Suwanto & Japlani, (2019); J.H. Abdullah et al., (2021); Dihan & Hidayat, (2020); Kusuma & Luturlean, (2018), memperoleh hasil penelitian *reward* memberi pengaruh positif dan signifikan.

Indikator yang ditunjukkan oleh karyawan adalah (a) keterampilan teknis; (b) kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu; (c) kemampuan untuk memahami masalah; (d) kemampuan untuk berkembang setelah menghadapi masalah; dan (e) kreativitas dalam bekerja.

Motivasi

Aldiansyah & Rijanti, (2021) mengungkapkan motivasi adalah pelajaran yang membentuk dan mengarahkan perilaku seseorang. Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang. Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi sebagai cara yang menjelaskan intensitas, tujuan, dan ketekunan yang diperlukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang untuk mencapai tujuan. Namun, jika upaya-upaya tersebut tidak dihubungkan dengan cara yang menguntungkan organisasi, intensitas yang tinggi tidak akan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan. Oleh karena itu, perlu mempertimbangkan kualitas dan intensitas upaya secara bersamaan. Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas mengenai definisi indikator motivasi kerja yaitu : Kebutuhan akan Prestasi: 1. Mengembangkan Kreatifitas 2. Antusias, kebutuhan akan keterikatan meliputi: 1. perasaan untuk dihormati dan diterima di lingkungan tempat dia tinggal dan bekerja, 2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, 3.

Kebutuhan akan terus maju dan tidak gagal, 4. Kebutuhan akan perasaan untuk ikut serta. Kebutuhan untuk berkuasa: 1. memiliki kedudukan yang baik. 2. Memberikan kemampuan untuk mendapatkan kekuasaan.

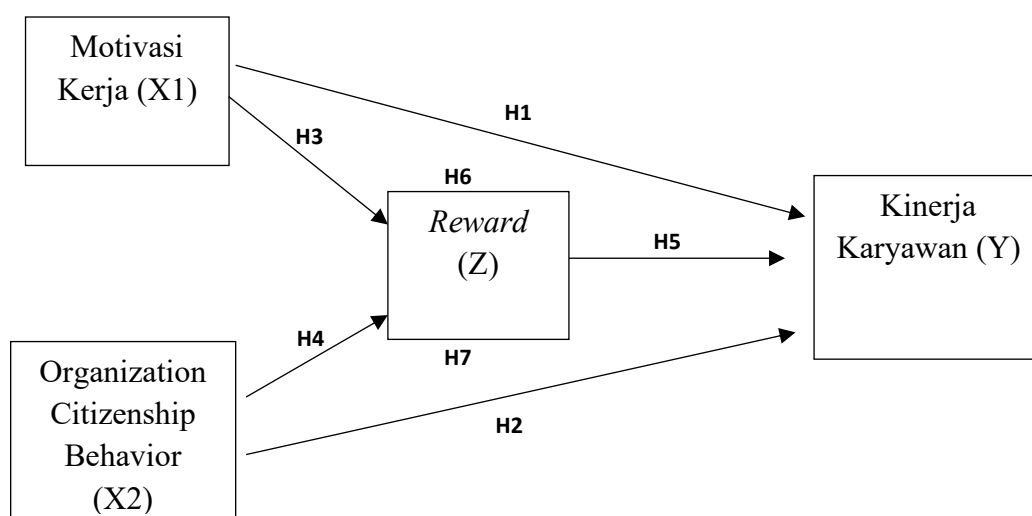
Organization Citizenship Behavior (OCB)

Salah satu contoh perilaku sosial yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi adalah keinginan karyawan untuk membantu karyawan lain secara sukarela, yang dikenal sebagai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). (Tanjung et al., 2020). Menurut Kharismasyah, (2018) *Organizational Citizenship Behavior* melibatkan berbagai tindakan, seperti membantu orang lain, mematuhi peraturan dan prosedur kerja. Perilaku ini menunjukkan peningkatan karyawan dan merupakan perilaku yang positif. Menurut Priyandini et al., (2020) peningkatan OCB dipengaruhi dua faktor, yaitu internal dan eksternal. Menurut (Nahrisah, 2019) ada lima aspek yang mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yaitu *altruisme, courtesy, sportmanship, conscientiousness dan civic virtue*.

Reward (Variabel Mediasi)

Reward adalah suatu hal yang di gunakan sebagai alat untuk menompa semangat kerja para karyawan. *Reward* berasal dari bahasa inggris yang artinya ganjaran atau hadiah (Putri Kentjana & Nainggolan, 2018). Indikator *reward* berupa: 1. *Intrinsic reward* berupa (Pengakuan, tanggung jawab, kesempatan belajar) dan *Ekstrinsic reward* (Gaji, bonus, tunjangan, promosi). *Reward* diberikan dalam bentuk penghargaan atas usahanya untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan memenuhi persyaratan di posisi tersebut. Hal ini memerlukan pelatihan yang seimbang, yang mencakup kegiatan persiapan, penyusunan, pelaksanaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mereka dapat melakukan tugas dengan efisien dan efektif. (Sofiati, 2021). Dalam kata lain *reward* yang menjadi sebuah tujuan dalam pekerjaan akan meningkatkan sebuah produktifitas pekerjaan yang sangat berguna pada tempat kerja atau sebuah organisasi.

Berdasarkan penjelasan pengaruh antar variabel diatas, maka gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian sebagai berikut:



Hipotesis

Berdasarkan rangkaian penelitian di atas, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *reward*.

H4: OCB memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *reward*.

H5: *Reward* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6: *Reward* dapat menjadi mediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H7: *Reward* dapat menjadi mediasi pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu penelitian kuantitatif dengan metode perolehan data berdasarkan survei dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan sampel *non probability sampling*, dengan menggunakan pendekatan sampling jenuh atau *sensus*. Pada penelitian ini peneliti menjadikan populasi seluruh karyawan tetap Owabong Park Purbalingga untuk menjadikan sampel sebanyak 112 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah *SEM* dengan alat *Smart PLS Versi 3.0*. Uji yang digunakan adalah *outer*

model, uji *inner model*, serta uji mediasi dan hipotesis. Berdasarkan uji validitas menunjukkan nilai *loading faktor* lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5 dinyatakan valid, pada uji reliabilitas nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* diatas 0,7 dinyatakan valid.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Outer Model (Model Pengukuran)

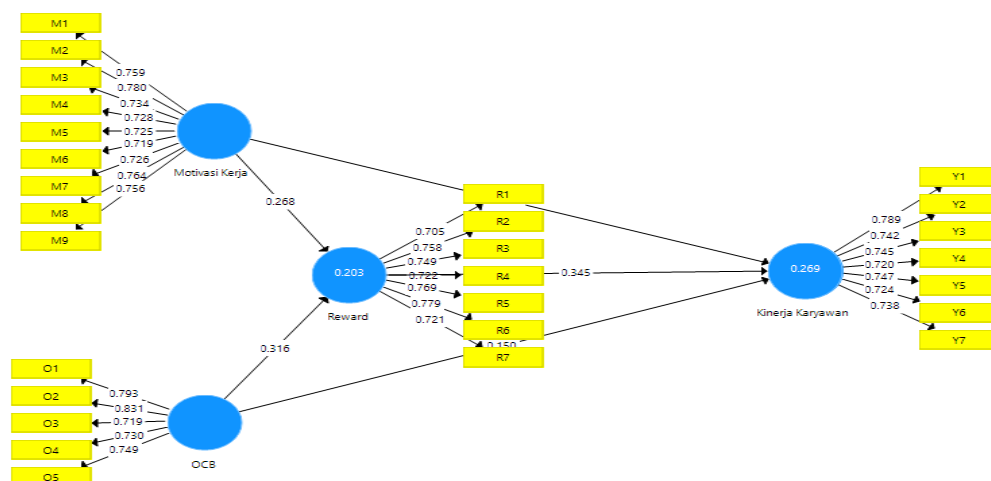
a. *Convergent Validity*

Validitas konvergen terkait dengan prinsip bahwa alat ukur untuk suatu konsep seharusnya menunjukkan kore yang tinggi Ghozali et al., (2021). Dalam konteks penelitian ini yang menggunakan indikator refleksif, validitas konvergen dalam perangkat lunak *SmartPLS 3.0* dapat dievaluasi melalui nilai faktor beban untuk setiap indikator konsep, ukuran reflektif dianggap tinggi jika $> 0,70$ lewat konstruk yang diukur, dan pengukuran nilai *loading faktor* lebih dari 0,7 dianggap cukup bagus. Serta batasan nilai AVE adalah $> 0,50$, jika nilai di atas batas tersebut dianggap valid.

Pedoman umum yang sering digunakan, sesuai dengan pandangan Ghozali et al., (2021) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Beban - Nilai faktor beban antara **0,70 dianggap sudah memenuhi validitas konvergen dengan memadai.**

2) *Average Variance Extracted (AVE)* $> 0,50$



Gambar 1. Stuktural Model

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *outer loading* semua indikator motivasi kerja (X1), OCB (X2), *reward* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu > 0,70 sehingga dinyatakan valid.

b. Discriminant Validity

Validitas diskriminan terkait dengan konsep bahwa alat ukur untuk konstruk yang berbeda seharusnya tidak menghasilkan korelasi yang tinggi. Dalam konteks refleksif indikator, validitas diskriminan dapat dievaluasi melalui *cross loading* untuk setiap variabel, yang seharusnya > 0,70 Ghozali et al., (2021).

Tabel 1. Uji *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0,866	0,871	0,897	0,553
Motivasi Kerja	0,900	0,914	0,918	0,553
OCB	0,827	0,850	0,876	0,586
<i>Reward</i>	0,866	0,871	0,896	0,553

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel motivasi kerja (X1), OCB(X2), *reward* (Z) kinerja

karyawan (Y) ≥ 0,5 sehingga dinyatakan valid.

Tabel 2. Discriminant validity (*Fornell Larcker's Criterion*)

	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	OCB	Reward
Kinerja Karyawan	0,744			
Motivasi Kerja	0,330	0,744		
OCB	0,311	0,186	0,766	
<i>Reward</i>	0,462	0,327	0,365	0,744

Uji validitas diskriminan menggunakan 2 ukuran yaitu *Fornell- Lacker's* dan *Cross Loading*. Uji *Fornell- Lacker's* dihitung dengan membandingkan nilai masing-masing akar kuadrat AVE dengan korelasi variabel laten. Pada tabel 2 menunjukkan hasil pengujian nilai > 0,5. Tabel 2 menunjukkan bahwa akar kuadrat AVE melebihi korelasi variabel laten. Oleh karena itu uji validitas disriminan dapat diterima.

c. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk verifikasi keakuratan, konsistensi, dan akurasi instrumen dalam mengukur suatu konsep (Ghozali, 2021). Dalam PLS-SEM,

evaluasi reliabilitas menggunakan perangkat lunak *Smart PLS 3.0* dapat dilakukan dengan:

1. Composite Reliability

- Keandalan komposit digunakan untuk menilai konsistensi internal. Rentang nilai CR antara 0,60 hingga 0,70 masih dapat diterima dalam penelitian eksploratif Ghozali, (2021).

2. Cronbach's Alpha

- *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mendiagnosis konsistensi dari seluruh skala dengan memeriksa koefisien reliabilitas. Nilai *Cronbach's Alfa* di

Tabel 3. Uji *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0,866	0,871	0,897	0,553
Motivasi Kerja	0,900	0,914	0,918	0,553
OCB	0,827	0,850	0,876	0,586
Reward	0,866	0,871	0,896	0,553

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)* menunjukkan uji validitas konvergen harus melebihi 0,5. Hasil penelitian menunjukkan nilai AVE seluruh variabel diatas >0,5.

2. Inner Model (Model Structural)

Evaluasi model struktural dalam PLS-SEM bertujuan untuk mengukur sejauh mana model struktural dapat memprediksi dengan baik Ghozali, (2021) Metrik yang digunakan untuk menyalakan inner model adalah sebagai berikut:

I. Pengaruh langsung (Path Coefficient)

Path coefficient adalah tabel hipotesis untuk pengujian pengaruh secara langsung antara variabel yang mempengaruhi (eksogen) pada variabel yang dipengaruhinya (endogen). Penelitian ini mempunyai lima hipotesis yaitu H1,H2,H3,H4,H5 secara langsung

mempengaruhi terhadap kinerja karyawan Owabong Park Purbalingga. Jika nilai *path coefisien* positif, hal ini menandakan bahwa adanya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya yang searah, yang berarti jika nilai variabel endogen meningkat maka seiring dengan nilai variabel eksogen juga meningkat. Dalam pengujian efek secara langsung ini, digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh secara langsung dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen, seperti dijelaskan oleh Darwin & Umam (2020). Sebaliknya, jika nilai koefisien eksogen menurun, maka nilai variabel endogen juga akan menurun. Hipotesis dianggap diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05. Dalam konteks penelitian ini, terlihat adanya pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang melibatkan variabel eksogen, endogen, dan mediasi melalui analisis menggunakan program Smart PLS

Tabel 4. Uji Hipotesis (secara langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,189	0,190	0,071	2,658	0,009
Motivasi Kerja -> Reward	0,268	0,285	0,085	3,152	0,002
OCB -> Kinerja Karyawan	0,150	0,164	0,096	1,556	0,122
OCB -> Reward	0,316	0,327	0,082	3,841	0,000
Reward -> Kinerja Karyawan	0,345	0,343	0,086	4,009	0,000

Pada tabel 4 dapat disimpulkan bahwa :

Hipotesis 1: motivasi kerja pada kinerja karyawan

Perhatikan nilai original sample (0,189) > 0,000, dengan *t-statistics* (2,658), dan *P Values* (0,009) < 0,05 maka **HO ditolak** serta **Ha1 diterima**. Artinya, ada dampak positif serta signifikan. Karena motivasi kerja karyawan bertujuan merubah perilaku karyawan guna meningkatkan keinginan perusahaan, menaikkan semangat kerja, disiplin, dan kinerja, mengembangkan loyalitas dan meningkatkan tanggung jawab. Kinerja karyawan diukur dari kualitas serta kuantitas kerja karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kinerja karyawan meningkatkan kinerja jika memotivasi untuk bekerja lebih baik serta lingkungan kerja yang mendukung. Ini didukung penelitian Sembiring, (2020), Umar & Norawati, (2022) motivasi kerja memperoleh dampak positif dan signifikan pada kinerja.

Hipotesis 2: OCB terhadap kinerja karyawan

Menunjukkan nilai original sample (0,150) > 0,000, *t-statistics* (1.556) dan *P Values* (0,122) > 0,05 maka **HO diterima** dan **Ha2 ditolak**, yang berarti adanya pengaruh positif tidak signifikan pada kinerja. Artinya, karyawan di Owabong Park Purbalingga kurang menaikkan nilai peneliharaan sosial dan lingkungan psikologis dan kurang mendukung hasil kerja. Perolehan ini selaras dengan hasil penelitian Asroti et al., (2022), Purwanto et al., (2022) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai dampak positif tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Hipotesis 3 : motivasi kerja terhadap reward

Menunjukkan original sample (0,268) > 0,000, *t-statistics* (3,152), serta *P Values* (0,002) < 0,5. **HO ditolak** serta **Ha3 diterima**. Yang membuktikan adanya motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan pada *reward*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *reward* yang stabil kepada karyawan di Owabong Park Purbalingga mendorong mereka termotivasi apa yang mereka kerjakan. Karyawan merasa adil ketika perusahaan menerapkan sistem *reward* yang adil. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja akan meningkat dengan memberikan insentif kepada karyawan yang melakukan tugas di luar jam kerja (lembur) sesuai dengan beban kerja mereka. Temuan ini didukung oleh Suhartini & Akil Rahman, (2019), Sintaasih et al., (2018) menunjukkan bahwa semakin tinggi *reward* yang diberikan pada karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan pada perusahaan.

Hipotesis 4 : OCB terhadap reward

Menunjukkan original sample (0,3160) > 0,00, *t-statistics* (3,841), serta *P Values* (0,000) < 0,05. Hasilnya **HO ditolak** dan **Ha4 diterima**. Hal ini mengatakan bahwa jika pemberian *reward* ini sangat penting bagi suatu perusahaan, maka jika jumlah *reward* yang diberikan menguntungkan perilaku karyawan di perusahaan, maka akan ada peningkatan perilaku OCB. Temuan ini didukung oleh Fahrulia et al., (2021), Dena et al., (2019) mengungkapkan bahwa jika *reward* yang diberikan semakin naik, maka sikap OCB karyawan pada perusahaan akan baik juga.

Hipotesis 5: reward terhadap kinerja karyawan

Analisis mengindikasikan bahwa nilai original sample (0,345) lebih besar dari 0,000, dengan *t-statistics* (3,841), serta *P Values* (0,000) < 0,05. Hasilnya, **HO ditolak** serta **Ha4 diterima**. Yang berarti menandakan adanya pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, sehingga semakin besar *reward* (penghargaan) yang diberikan pada karyawan di Owabong Park Purbalingga, maka lebih mendorong motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Temuan ini didukung oleh penelitian

Harahap & Tirtayasa, (2020), yang menunjukkan bahwa pemberian *reward* yang semakin besar kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.

II. Pengaruh tidak langsung (*Spesific Indirect Effect*)

Pengujian efek tidak langsung ini, digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh langsung dari suatu variabel yang berperan sebagai pengaruh awal (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) seperti dijelaskan oleh Darwin & Umam (2020).

- Jika nilai P Values < 0,05, hasilnya dianggap signifikan, menunjukkan adanya

pengaruh tidak langsung, yang mengindikasikan bahwa variabel *intervening* memainkan peran dalam menghubungkan suatu variabel eksogen dengan variabel endogen.

- Sebaliknya, apabila nilai P Values > 0,05, hasil dianggap tidak signifikan, menunjukkan bahwa pengaruhnya bersifat langsung, dan variabel *intervening* tidak turut serta dalam menghubungkan variabel eksogen dengan variabel endogen

Tabel 5. Uji *Specific Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja -> Reward -> Kinerja Karyawan	0,092	0,099	0,041	2,237	0,027
OCB -> Reward -> Kinerja Karyawan	0,109	0,111	0,040	2,708	0,008

Berdasarkan tabel 4, maka di simpulkan bahwa pengaruh tidak langsung yaitu:

Hipotesis 6: Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh *reward*

Pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja, yang dimediasi oleh *reward* pada kinerja karyawan, menunjukkan nilai original sample 0,092 (positif). P Values 0,027 < 0,05, mengindikasikan bahwa variabel *reward* “berperan” dalam memediasi pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan. Karena semakin tinggi motivasi kerja karyawan ke perusahaan, maka semakin meningkat kinerja karyawan dengan dimediasi oleh *reward* yang diberikan. Adanya motivasi kerja, karyawan akan lebih bertanggung jawab dan konsisten terhadap pekerjaan sebaik baiiknya yang diiberikan oleh perusahaan, guna untuk mendapatkan upah yang sesuai dan mendapatkan apresiasi ketika bekerja. Hal ini didukung penelitian Nurjiasih & Sudarnaya, (2023) yang memperhatikan

motivasi kerja memperoleh dampak yang positif signifikan pada kinerja karyawan melalui pemberian *reward*.

Hipotesis 7: OCB terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *reward*

Pengaruh tidak langsung dari variabel OCB, yang dimediasi oleh *reward* pada kinerja karyawan, memiliki nilai original sample sebesar 0,109 (positif), P Values 0,008 < 0,05, menunjukkan bahwa variabel *reward* memiliki “peran” dalam memediasi pengaruh OCB pada kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan :

Dari hasil analisis diatas bisa diambil kesimpulan;

Pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan mempunyai dampak positif

signifikan pada kinerja karyawan, ocb mempunyai pengaruh positif tidak signifikan pada kinerja karyawan, motivasi kerja di mediasi oleh *reward* pada kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan, ocb di mediasi oleh *reward* pada kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan, serta *reward* memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

Saran:

Peneliti hanya meneliti karyawan di Owabong Park Purbalingga, penelitian

selanjutnya dapat memperluas objek penelitian baik di wilayah Jawa Tengah maupun di Indonesia. Peneliti hanya mengandalkan 1 teori, yaitu teori *Human Capital*. Variabel yang di teliti hanya motivasi kerja, OCB, *reward* dan kinerja karyawan, sehingga penelitian selanjutnya bisa memperluas variabel variabel lainnya. Penelitian ini menghasilkan bahwa OCB mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan, sehingga penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel mediasi yang lain untuk memperkuat pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Aldiansyah, R. A., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 302–311.
- Anggini, Qorina, M., & Nureva, S. R. (2020). Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Motivasi Belajar Pada Pembelajaran Matematika Peserta Didik Kelas Iva. *Jurnal Pendidikan*, 6(1), 1–8.
- Asroti, A., Mochlasin, M., & Ridlo, M. (2022). Pengaruh Servant Leads Etos Kerja Islami dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organization Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Jesya*, 5(2), 2179–2191.
- Dena, I. M., Mahendra, J., & Piartrini, P. S. (2019). Peran Keterlibatan Karyawan Pada Hubungan Rewards Dan Internal Communication Dengan Organizational Citizenship Behaviour Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, *E Jurnal Manajemen Unud*. 8(3), 1696–1726.
- Dewi, N. P. A. R. S., & Agustina, M. D. P. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali Di Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen* 516–527.
- Dihan, F. N., & Hidayat, F. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(1), 11–22.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Toru Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*.
- Empiris, S., Manufaktur Yang Terdaftar, P., Efek, B., Herdiansyah, I., & Ghozali, I. (2021). “Dampak Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Csr) Dan Tata Kelola Perusahaan (Gcg) Terhadap Kinerja Keuangan Menggunakan Manajemen Laba Sebagai Variabel Mediasi. ” *Diponegoro Journal of Accounting*, 10(3), 14.
- Fahrnesia, N., Ketut Surabagiarta, I., &

- Purnaningrum, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(1), 2746–8607.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Ikhsan, M. F. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT X. *Jurnal Agristan*, 4(2), 103–113.
- J.H. Abdullah, Y., G. Lumintang, G., & Adolfin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1076–1088.
- Japlani, A., & Suwanto. (2019). Pengaruh reward dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Great Giant Pineapple. *DERIVATIF : Jurnal Manajemen*, 13(2), 47–58.
- Kharismasyah, (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Organizational Citizenship Behavior*, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Majenang. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 142–154.
- Kusuma, M., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia. *Jurnal SOSIOHUMANITAS*, 20(2), 54–63.
- Nina Andriyani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22–32.
- Nurjiasih, L. U. H. Y., & Sudarnaya, K. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Indah Permai Singaraja. 343–354.
- Organisasi, D. K. (2019). *Jurnal Ilmiah Kohesi Vol. 3 No.3 Juli 2019*. 3(3).
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 1(2), 153–162.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2022). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business (The Role of *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Transformational and Digital Leader. *SSRN Electronic Journal*, 4(3), 256–272.
- Putri Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry, September*, 5–6.
- Soehardi, S., Permatasari, D. A., & Sihite, J. (2020). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Tempat Wisata dan Kinerja Karyawan Pariwisata di Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1(1), 1–14.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Sains

- Baiturrahman Jatinangor. *Jurnal Ekono Insentif*, 15(1), 44–56.
- Sugawara, E., & Nikaido, H. (2014). Properties of AdeABC and AdeIJK efflux systems of *Acinetobacter baumannii* compared with those of the AcrAB-TolC system of *Escherichia coli*. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 58(12), 7250–7257.
- Suhartini, E., & Akil Rahman, M. (2019). Komparasi Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Management & Accounting Expose E-ISSN*, 2(2), 98–104.
- Suhartini, E., Akil Rahman, M., De Araujo, F. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2018). Komparasi Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Management & Accounting Expose E-ISSN*, 1(2), 41.
- Tanjung, R., Ariyati, Y., & Yolandari, I. (2020). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Finance Cabang Batam. *Jurnal Bening*, 7(1), 135–142.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5(1), 835–853.
- Vridyaningtyas, E. (2022). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Nasmoco Bahtera Motor Di Yogyakarta. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 17(2), 19–26.
- <https://jatengdaily.com/2021>
- <https://tirto.id/sejarah-pariwisata-di-indonesia-dan-unsur-unsurnya-gS1E>