

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan PT. Duta Media Indonesia (DMI) Bandar Lampung Divisi *Direct Selling Team* adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	8	23%
Perempuan	27	77%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan PT. Duta Media Indonesia (DMI) Bandar Lampung Divisi *Direct Selling Team* paling banyak berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 27 karyawan atau sebesar 77%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan PT. Duta Media Indonesia (DMI) Bandar Lampung Divisi *Direct Selling Team* adalah sebagai berikut

:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 - 20 Tahun	8	23%
21 - 24 Tahun	14	40%
25 - 28 Tahun	7	20%
> 28 Tahun	6	17%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan PT. Duta Media Indonesia (DMI) Bandar Lampung Divisi *Direct Selling Team* yang paling banyak berusia 21 - 24 tahun yang berjumlah 14 karyawan atau sebesar 40%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.3

Hasil Jawaban Responden Variabel *Organizational Citizenship Behaviour*

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		ST (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mengajari karyawan baru agar tidak kesulitan untuk mengerjakan tugas-tugasnya	18	51%	12	34%	4	11%	1	3%	0	0%
2	Membantu karyawan baru agar cepat menguasai SOP	17	49%	13	37%	5	14%	0	0%	0	0%
3	Menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan Duta Media Indonesia	5	14%	20	57%	10	29%	0	0%	0	0%
4	Berdiskusi pada saat jam kerja	6	17%	20	57%	9	26%	0	0%	0	0%
5	Bersikap sopan terhadap atasan dan rekan kerja	4	11%	5	14%	20	57%	6	17%	0	0%
6	Merasa tidak bertanggung jawab dan malas melakukan perintah atasan jika itu bukan tugas saya	6	17%	21	60%	6	17%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu mengajari karyawan baru agar tidak kesulitan untuk mengerjakan tugas-tugasnya dengan jumlah responden sebanyak 18 responden atau sebesar 51% dan yang terkecil pada pernyataan 5 yaitu bersikap sopan terhadap atasan dan rekan kerja dengan jumlah responden sebanyak 4 responden atau sebesar 11%.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		ST (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diterima oleh karyawan sudah mencukupi standar dari pemerintah	12	34%	21	60%	2	6%	0	0%	0	0%
2	Gaji yang diterima setiap bulan telah mencukupi kebutuhan setiap karyawan	10	29%	23	66%	2	6%	0	0%	0	0%
3	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah adil terhadap karyawan	6	17%	20	57%	9	26%	0	0%	0	0%
4	Insentif yang diberikan perusahaan selama ini dapat meningkatkan kinerja karyawan	14	40%	18	51%	3	9%	0	0%	0	0%
5	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan posisi saya diperusahaan	7	20%	19	54%	9	26%	0	0%	0	0%
6	Perusahaan memberikan peluang yang sama kepada karyawan secara merata untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi	7	20%	14	40%	14	40%	0	0%	0	0%
7	Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung	15	43%	15	43%	5	14%	0	0%	0	0%
8	Saya mendapatkan fasilitas yang memudahkan pekerjaan seperti mobil, motor dll	8	23%	22	63%	5	14%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7 yaitu perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung yang diberikan perusahaan selama ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan jumlah responden sebanyak 15 responden atau sebesar 43%

dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah adil terhadap karyawan dengan jumlah 6 responden atau sebesar 17%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		ST (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan kemampuan yang Dimiliki	7	20%	23	66%	5	14%	0	0%	0	0%
2	Standar kerja yang sudah ditetapkan dalam perusahaan sudah tercapai dengan baik	8	23%	22	63%	5	14%	0	0%	0	0%
3	Tingkat pencapaian kerja sesuai dengan harapan perusahaan	13	37%	19	54%	3	9%	0	0%	0	0%
4	Semua yang ditargetkan perusahaan telah terselesaikan dengan baik	9	26%	21	60%	5	14%	0	0%	0	0%
5	Seluruh tugas pekerjaan yang diberikan telah terselesaikan dengan baik	13	37%	20	57%	2	6%	0	0%	0	0%
6	Waktu kerja sesuai dengan tugas kerja	11	31%	22	63%	2	6%	0	0%	0	0%
7	Mengutamakan kerja sama dilingkungan kerja antar sesama karyawan	5	14%	10	29%	14	40%	6	17%	0	0%
8	Menghargai adanya perbedaan pendapat dengan pimpinan dan rekan kerja	21	60%	10	29%	3	9%	1	3%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu menghargai adanya perbedaan pendapat dengan pimpinan dan rekan kerja dengan jumlah responden sebanyak 21 responden atau sebesar 60% dan yang terkecil pada pernyataan 7 yaitu Mengutamakan

kerja sama dilingkungan kerja antar sesama karyawan dengan jumlah 5 responden atau sebesar 14%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behaviour*

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan *organizational citizenship behaviour* memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig < alpha. dengan demikian seluruh item *organizational citizenship behaviour* dinyatakan valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan kompensasi finansial, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig < alpha. dengan demikian seluruh item kompensasi finansial dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan kinerja karyawan, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig < alpha. dengan demikian seluruh item kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel *organizational citizenship behaviour*, kompensasi finansial dan kinerja karyawan, menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada

tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,825	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kompensasi Finansial	0,816	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,779	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.9 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,825 untuk variabel *organizational citizenship behaviour*, dengan tingkat reliabel sangat tinggi, nilai cronbach's alpha sebesar 0,816 untuk variabel kompensasi finansial dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan nilai cronbach's alpha sebesar 0,799 untuk variabel kinerja karyawan dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Terhadap Kinerja Karyawan	0,076	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	0,195	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2020

1. *Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,076 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. *Komepensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,195 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	1,001	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Kompensasi Finansial	1,001	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nila VIF variabel *organizational citizenship behaviour* sebesar 1,001 dan nilai VIF variabel Kompensasi Finansial sebesar 1,001. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	6,352	0,237
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,351	0,015
Kompensasi Finansial	0,559	0,000
Uji F	0,000	
R (Korelasi)	0,669	
R Square (Determinasi)	0,448	

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,448 artinya *organizational citizenship behaviour* dan kompensasi finansial dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 44,8% dan sisanya 55,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara *organizational citizenship behaviour*, kompensasi finansial dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,669 berada pada rentan 0,6000 – 0,7999. Berdasarkan tabel 4.12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

$$Y = 6,352 + 0,351X_1 + 0,559X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,352 yang berarti bahwa tanpa adanya *organizational citizenship behaviour* dan kompensasi finansial maka besarnya kinerja karyawan adalah 6,352 satuan.
2. Koefisien *organizational citizenship behaviour*
Jika kompensasi finansial sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,351satu satuan.
3. Koefisien Kompensasi Finansial
Jika kompensasi finansial naik sebesar satu satuan maka kinerja

karyawan akan meningkat sebesar 0,559 satu satuan.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan	0,015	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung.

Ha : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai sig (0,015) < alpha (0,05) dengan demikian ho ditolak dan ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung.

Ha : Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada kompensasi finansial diperoleh nilai sig (0,015) < alpha (0,05) dengan demikian ho ditolak dan ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji F) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Parsial (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> dan kompensasi finansial Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan

Kompensasi Finansial (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung.

Ha : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada *organizational citizenship behavior* dan kompensasi finansial diperoleh nilai sig (0,015) < alpha (0,05) dengan demikian ho ditolak dan ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan PT. Duta Media Indonesia (DMI) Bandar Lampung Divisi *Direct Selling Team* berjenis kelamin perempuan, dengan usia 21 – 24 tahun.

4.5.1 Pembahasan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap kinerja karyawan PT. Duta Media Indonesia (DMI) Bandar Lampung

Organizational citizenship behavior sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi, perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan

kinerja karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi. Menurut Suzana (2017) Organizational citizenship behavior (OCB) adalah suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang.

Dari hasil pengujian hipotesis I variabel *organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan menurut Putri (2017) bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat mempengaruhi kinerja karyawan, artinya jika perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Karyawan dengan tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan dapat berdampak pada kinerja karyawan yang lebih efektif. Oleh karena itu sebaiknya, PT. Duta Media Indonesia (DMI) Bandar Lampung dapat lebih saling menghormati satu sama lain baik atasan, bawahan dan rekan kerja sehingga meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

4.5.2 Pembahasan Kompensasi Finansial Terhadap kinerja karyawan PT. Duta Media Indonesia (DMI) Bandar Lampung

Jika pemberian kompensasi finansial memadai, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan optimal sehingga dapat meningkatkan kinerjanya Menurut Sugjianto (2018) kompensasi finansial adalah merupakan kompensasi yang berhubungan dengan moneter atau keuangan.

Dari hasil pengujian hipotesis II variabel kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sugjianto

(2018) bahwa kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan, artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Dengan memberikan kompensasi finansial yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal, Oleh karena itu sebaiknya, PT Duta Media Indonesia (DMI) Bandar Lampung dapat memberikan insentif kepada secara adil kepada karyawan yang berprestasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.5.3 Pembahasan *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kompensasi Finansial Terhadap kinerja karyawan PT. Duta Media Indonesia (DMI) Bandar Lampung

Menurut Suzana (2017) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang dan Menurut Sugjianto (2018) kompensasi finansial adalah merupakan kompensasi yang berhubungan dengan moneter atau keuangan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan menurut Putri (2017) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan Sugjianto (2018) bahwa kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan artinya jika perilaku *organizational citizenship behavior* dan kompensasi finansial karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Karyawan dengan tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi dan memberikan kompensasi finansial yang diharapkan karyawan akan dapat berdampak pada kinerja karyawan yang lebih efektif, Oleh karena itu sebaiknya, PT. Duta Media Indonesia (DMI) Bandar Lampung dapat lebih saling menghormati satu sama lain baik atasan, bawahan dan rekan

kerja dan memberikan insentif kepada secara adil kepada karyawan yang berprestasi sehingga dapat meningkatkan kinerja krayawan.