

---

**ANALISIS PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT DAYAK LESTARI EKANIAGA WAJOK HILIR**

**Doni Ari Setianto**

Email: doniari96@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dayak Lestari Ekaniaga. Penelitian ini bersifat asosiatif dan penulis menggunakan instrumen yang berupa kuesioner dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Dayak Lestari Ekaniaga, sampel yang diambil sebanyak 86 responden, kemudian data yang telah diperoleh akan di olah dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions 22*. Dari hasil Uji F yang dilakukan, diketahui bahwa *Organizational Citizenship* dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Dayak Lestari Ekaniaga dikarenakan signifikansi pada Uji F 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dan juga hasil dari Uji t menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship* dan Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Dayak Lestari Ekaniaga.

**KATA KUNCI:** *Organizational Citizenship Behavior*, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Dalam dunia bisnis perusahaan berlomba – lomba untuk dapat menghasilkan laba yang sangat signifikan, untuk menghasilkan laba tersebut tentu perusahaan harus memiliki asset yang berfungsi sebagai penggerak kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam berbagai kegiatan operasional suatu perusahaan (Laura et al., 2015). Sumber daya manusia yang dimaksud tentunya adalah para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, yang mana tak dapat di pungkiri bahwa perusahaan tentu akan selalu menuntut para karyawannya untuk senantiasa selalu berkinerja dengan baik dan optimal.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya *Organizational Citizenship Behavior* atau biasa di sebut sebagai OCB (Cemil, 2012). *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku individu yang mana perilaku tersebut tidak berkaitan dengan sistem reward formal perusahaan, namun tetap dapat meningkatkan keefektivitasan perusahaan (Robbins, 2008). Maka dari itu

perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan, atau dengan kata lain bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan (*Job Description*) mereka.

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja, yang mana kompensasi tersebut dapat menjadi umpan balik atau *Feedback* yang dapat membetuk perilaku suatu karyawan (Simamora, 1997). Kompensasi merupakan segala bentuk hal yang diterima karyawan baik berupa uang maupun bukan uang yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi karyawan tersebut (Sirait, 2006). Dalam meningkat kinerja, pimpinan organisasi hendaknya memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi yang tepat, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Penelitian ini dilakukan pada PT Dayak Lestari Ekaniaga yang berlokasi pada Jl. Wajok Hilir Km 12, RT. 02 RW. 03 kelurahan Wajok Hilir, Kecamatan Siantan, Mempawah Kalimantan Barat. PT Dayak Lestari Ekaniaga merupakan perusahaan swasta yang bergerak di sektor manufaktur dan berfokus pada dalam bidang furnitur terpadu. Produk yang dihasilkan oleh PT Dayak Lestari Ekaniaga adalah tempat tidur yang meliputi Springbed dan Busa, yang kemudian produk-produk tersebut di distribusikan keseluruh daerah di Kalimantan Barat.

Berdasarkan uraian di atas penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dayak Lestari Ekaniaga Wajok Hilir”.

## **KAJIAN TEORITIS**

*Organizational Citizenship Behavior* didefinisikan sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektifitas organisasi (Organ, 1988). Setiap karyawan yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan dengan rela hati mengerjakan berbagai macam jenis pekerjaan baik yang merupakan kewajibannya ataupun yang bukan merupakan kewajibannya, hal tersebut menandakan karyawan dapat berkinerja baik selaras dengan tingkat OCB mereka yang baik juga. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki

beberapa dimensi yaitu: *Alturism*, *Conscientiousness*, *Civic Virtue*, *Courtesy*, dan *Sportmanship* (Organ, 1988).

a. *Alturism*

Perilaku yang membantu orang lain dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan.

b. *Conscientiousness*

Perilaku yang tepat waktu, tingkat kehadiran tinggi dan berada di atas persyaratan normal yang di harapkan.

c. *Civic Virtue*

Perilaku yang menunjukkan kontribusi terhadap isu – isu politik, dalam suatu organisasi pada suatu tanggung jawab.

d. *Courtesy*

Sopan santun dan hormat yang ditujukan dalam setiap perilaku.

e. *Sportmanship*

Sifat yang tidak suka memprotes atau mengajukan ketidakpuasan terhadap masalah-masalah kecil.

Kompensasi merupakan segala bentuk hal yang diterima karyawan baik berupa uang maupun bukan uang yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi karyawan tersebut (Sirait, 2006). Sebuah sistem kompensasi yang baik dan di berlakukan dengan adil akan membuat karyawan lebih terpacu dalam bekerja karena dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan tersebut, dengan demikian apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi yang adil dan sesuai maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Kompensasi memiliki 3 dimensi yaitu: Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial (Hasibuan, 2012).

a. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, pembayaran selama cuti atau sakit.

c. Kompensasi Non Finansial

Segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorangkaryawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan padanya (Mangkunegara, 2011). Terdapat beberpa dimensi Kinerja Karyawan

yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Kerja Sama, Tanggung Jawab, dan Inisiatif (Mangkunegara, 2011).

- a. Kualitas Kerja  
Suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
- b. Kuantitas Kerja  
Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.
- c. Kerja Sama  
Kepedulian satu orang atau satu pihak dengan orang atau pihak lain yang tercermin dalam suatu kegiatan yang menguntungkan semua pihak dengan prinsip saling percaya, menghargai dan adanya norma yang mengatur.
- d. Tanggung Jawab  
Sikap yang terkait dengan janji atau tuntutan terhadap hak, kewajiban, tugas yang sesuai dengan aturan, nilai, norma serta adat istiadat yang ada di dalam masyarakat.
- e. Inisiatif  
Merupakan suatu kemampuan dalam menemukan peluang, menemukan ide, mengembangkan ide serta cara-cara baru dalam memecahkan suatu problema.

## **METODE PENELITIAN**

Bentuk penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penulis menggunakan kuesioner dalam menggumpulkan data. Sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling, sample pada penelitian ini adalah 86 karyawan Pt Dayak Lestari Ekaniaga dari empat divisi yang sering melakukan tindakan *Organizational Citizenship Behavior* yaitu divisi umum, marketing, busa dan springbed. Untuk pengujian penulis menggunakan alat *Statistical Product and Service Solutions 22*. Dan metode analisis yang digunakan yaitu ada uji validitas, uji realibilitas, uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji F, analisis koefisien determinasi, uji regresi berganda dan uji t.

## PEMBAHASAN

Untuk melihat berapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Dayak Lestari Ekaniaga dapat dilihat pada Tabel 1

**TABEL1**  
**REKAPAN HASIL UJI STATISTIK**

Pengujian	Variabel	Hasil Uji
Uji Validitas dan Reliabilitas		
Uji Validitas	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	X <sub>1.1</sub> : 0,325 ; X <sub>1.2</sub> : 0,381 ; X <sub>1.3</sub> : 0,236 ; X <sub>1.4</sub> : 0,250 ; X <sub>1.5</sub> : 0,417 ; X <sub>1.6</sub> : 0,547 ; X <sub>1.7</sub> : 0,563 ; X <sub>1.8</sub> : 0,646 ; X <sub>1.9</sub> : 0,547 ; X <sub>1.10</sub> : 0,532 ; X <sub>1.11</sub> : 0,605 ; X <sub>1.12</sub> : 0,597 ; X <sub>1.13</sub> : 0,444 ; X <sub>1.14</sub> : 0,504 ; X <sub>1.15</sub> : 0,277 ; X <sub>1.16</sub> : 0,402 ; X <sub>1.17</sub> : 0,457 ; X <sub>1.18</sub> : 0,497 ; X <sub>1.19</sub> : 0,438 ; X <sub>1.20</sub> : 0,592 ; X <sub>1.21</sub> : 0,634 ; X <sub>1.22</sub> : 0,580 ; X <sub>1.23</sub> : 0,628 ; X <sub>1.24</sub> : 0,503 ; X <sub>1.25</sub> : 0,481 ; X <sub>1.26</sub> : 0,432 ; X <sub>1.27</sub> : 0,482 ; X <sub>1.28</sub> : 0,513 ; X <sub>1.29</sub> : 0,315 ; X <sub>1.30</sub> : 0,663
	Kompensasi	X <sub>2.1</sub> : 0,585 ; X <sub>2.2</sub> : 0,528 ; X <sub>2.3</sub> : 0,437 ; X <sub>2.4</sub> : 0,544 ; X <sub>2.5</sub> : 0,575 ; X <sub>2.6</sub> : 0,615 ; X <sub>2.7</sub> : 0,421 ; X <sub>2.8</sub> : 0,573 ; X <sub>2.9</sub> : 0,372 ; X <sub>2.10</sub> : 0,377 ; X <sub>2.11</sub> : 0,370 ; X <sub>2.12</sub> : 0,431
	Kinerja Karyawan	Y <sub>.1</sub> : 0,562 ; Y <sub>.2</sub> : 0,571 ; Y <sub>.3</sub> : 0,585 ; Y <sub>.4</sub> : 0,453 ; Y <sub>.5</sub> : 0,564 ; Y <sub>.6</sub> : 0,621 ; Y <sub>.7</sub> : 0,564 ; Y <sub>.8</sub> : 0,467 ; Y <sub>.9</sub> : 0,618 ; Y <sub>.10</sub> : 0,334 ; Y <sub>.11</sub> : 0,424 ; Y <sub>.12</sub> : 0,391 ; Y <sub>.13</sub> : 0,458 ; Y <sub>.14</sub> : 0,635 ; Y <sub>.15</sub> : 0,344
Keterangan: R <sub>hitung</sub> > R <sub>tabel</sub> 0,2096 maka dinyatakan lolos uji validitas.		
Uji Reliabilitas	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,882
	Kompensasi	0,705
	Kinerja Karyawan	0,794
Keterangan: Dikatakan Reliabel apabila nilai <i>cronbach's alpha</i> > 0,60. Pada tabel diatas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Kompensasi dan kinerja karyawan memiliki nilai <i>cronbach's alpha</i> > 0,60 maka dinyatakan reliabel.		
Uji Asumsi Klasik		
Uji Linearitas	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Sig: 0,228

	<i>Behavior dan Kinerja Karyawan</i>	
	Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Sig: 0,064
Keterangan: Linearitas jika signifikansi > 0,05. Pada tabel diatas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kinerja Karyawan memiliki tingkat signifikansi > 0,05 serta Kompensasi dan kinerja memiliki tingkat signifikansi > 0,05 maka dinyatakan linear.		
Uji Normalitas	Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Kinerja	Asymp sig: 0,078
Keterangan: Menggunakan metode uji statistik non-parametrik kolmogorov-smirnov, dengan aturan jika asymp sig > 0,05 maka dinyatakan normal. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa asymp sig sebesar 0,078 > 0,05 maka dinyatakan normal.		
Uji Multikolinearitas	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Tolerance</i> :0,784 ; VIF:1,275
	Kompensasi	<i>Tolerance</i> :0,784 ; VIF:1,275
Keterangan: Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai <i>tolerance</i> > 0,10 dan nilai VIF < 10. Pada tabel diatas untuk <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 0,784 > 0,10 dan 1,275 < 10 serta Kompensasi 0,784 dan 1,275 < 10. Maka dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.		
Uji Heteroskedastisitas	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Sig: 0,092
	Kompensasi	Sig: 0,630
Keterangan: Uji Heterokedastisitas menggunakan model glejser, dengan syarat jika signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada tabel diatas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> memiliki signifikansi 0,092 > 0,05 dan Kompensasi memiliki signifikansi 0,630 > 0,05. Maka tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.		
Uji F	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> ★	Sig: 0,00
	Kompensasi	Sig: 0,00
Keterangan: Uji F dengan syarat jika nilai signifikansi < 0,05 maka dinyatakan lolos uji f. Pada tabel diatas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,00 < 0,05 yang berarti kedua variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dinyatakan lolos uji f		
Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	<i>Organizational Citizenship Behavior, Kompensasi, Kinerja Karyawan</i>	<i>Adjusted R square</i> : 0,392
Keterangan:		

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, maka diketahui nilai <i>Adjusted R Square</i> adalah senilai 0,392. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 39,2% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kompensasi, sedangkan 60,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.		
Uji Regresi Berganda	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Standardized Coefficients beta:</i> 0,411
	Kompensasi	<i>Standardized Coefficients beta:</i> 0,332
<p>Keterangan:  <math>Y = 0,411 X_1 + 0,332 X_2</math></p> <p>Berikut merupakan analisis dari hasil pengujian regresi berganda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nilai koefisien regresi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebesar 0,411 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i> maka Kinerja Karyawan pada PT Dayak Lestari Ekaniaga akan semakin meningkat.</li> <li>- Nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,332 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tepat sistem pemberian Kompensasi maka Kinerja Karyawan pada PT Dayak Lestari Ekaniaga akan semakin meningkat.</li> </ul>		
Uji t	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Sig: 0,00
	Kompensasi	Sig: 0,01
<p>Keterangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengujian terhadap variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>  Berdasarkan hasil pada Tabel 3.73 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima, dengan kata lain <i>Organizational Citizenship Behavior</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dayak Lestari Ekaniaga.  Hasil hipotesis:  Para karyawan PT Dayak Lestari Ekaniaga memiliki tingkat perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i> yang tinggi, hal ini terlihat dari sikap karyawan yang kerap kali membantu karyawan baik pada divisi yang sama maupun pada divisi lain, meskipun itu bukan merupakan job desk mereka. hal tersebut dipengaruhi oleh indikator seperti <i>Altruism, Conscientiousness, Courtesy, Civic Virtue, Sportsmanship</i>. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan “ada pengaruh signifikan antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Karyawan” (Yuwanda dan Pratiwi, 2020).</li> <li>- Pengujian terhadap variabel Kompensasi  Berdasarkan hasil pada Tabel 3.73 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,01 lebih kecil dari 0,05. Maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima, dengan kata lain Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dayak Lestari Ekaniaga.  Hasil Hipotesis:</li> </ul>		

Sistem Kompensasi yang di terapkan oleh perusahaan PT Dayak Lestari Ekaniaga sudah terbilang adil dan tepat bagi para karyawannya, para karyawan telah mendapat berbagai jenis kompensasi secara merata, hal tersebut dipengaruhi oleh oleh indikator Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan “ada pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan” (Isyanto dan Abrar, 2019).

## PENUTUP

Dari analisis beserta penjelasan yang telah di jabarkan mengenai pengaruh *Organizational Citizenship behavior* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dayak lestari Ekaniaga pada bab-bab sebelumnya, maka berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil:

1. *Organizational Citizenship Behavior* dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Datak Lestari Ekaniaga, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nila Pratiwi dkk yang berjudul Pengaruh *organizational citizenship behavior* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT semen padang dan work overload sebagai variabel mediasi, dengan hasil yang menunjukkan *Oragnizational Citizenship Behavior* dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang.
2. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dayak Lestari Ekaniaga, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Abrar dan Isyanto yang berjudul Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Urchindize cabang Madura), dengan hasil yang menunjukan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Urchindize cabang Madura.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dayak Lestari Ekaniaga, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Adnyani dan Nurcahyani yang berjudul pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT Sinar Sosro Pabrik Bali), dengan hasil yang menunjukan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sosro Pabrik Bali.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis memberikan beberapa saran yaitu:

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Perusahaan hendaknya dapat membuat para karyawan menjadi lebih percaya diri, memiliki inisiatif tinggi serta berpendirian teguh dalam melaksanakan kegiatan produktivitas sehari-hari, saran tersebut di dasari oleh hasil perhitungan rata-rata pernyataan “menolak dipengaruhi oleh orang lain termasuk atasan” yang mendapat rata-rata paling rendah.

2. Kompensasi

Perusahaan hendaknya lebih terbuka untuk peluang promosi jabatan, sehingga seluruh karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam promosi, dan perusahaan harus lebih mengapresiasi karyawan ketika bekerja dengan baik. Saran tersebut didasari oleh hasil perhitungan rata-rata untuk 2 pernyataan yang mendapat skor terendah yaitu “berkesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan” dan “mendapat apresiasi jika bekerja dengan baik”.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian yang dilakukan ini variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Kompensasi membentuk Kinerja Karyawan sebesar 39,2%, yang menunjukkan model tersebut moderat (Chin 1998). Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dan Kompensasi membentuk Kinerja Karyawan secara terbatas dan belum dapat di katakan baik, maka dari itu untuk penelitian pada sektor industri yang sama selanjutnya dapat menggunakan variabel selain *Organizational Citizenship Behavior* dan Kompensasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, Unsul dan Isyanto. (2019). “Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura)”. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 115.
- Chin, W. W. (1998). “*The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*”. *Modern Methods for Business Research*, 295, 336

- Handoyo, Laura Natalia., Djamhur Hamid dan M. Iqbal, (2015). "The influence of leadership styles on employee's performance through work motivation (An Organizational Study at Four Hotels in Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*. 22(1): h: 1-7.
- Hasibuan, Malayu. (2012). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Penerbit Bumi Akasata.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Organ, D. W. (1988). "Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome". Lexington, MA: Lexington Books.
- Robbins dan Judge. (2008). "*Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*". Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Simamora, H., (1997), "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sirait, Justine T. (2006). "Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi". Grasindo. Jakarta.
- Yuwanda, Tonny. dan Nila Pratiwi. (2020). "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi". *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 53-62