

PENGARUH KOMPENSASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN STIKES AL INSYIRAH PEKANBARU

Vicky Rivaldi^{1*}, Khusnul Fikri², Hammam Zaki³

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: vickyrivaldi08@gmail.com

Article history

Received: 7/2/2023

Revised: 10/3/2023

Accepted: 17/3/2023

Published: 19/3/2023

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Stikes Al Insyirah Pekanbaru; dan pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan di Stikes Al Insyirah Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Stikes Al Insyirah pekanbaru Nusantara yang berjumlah 32 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian, sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Stikes Al Insyirah Pekanbaru; Organizational citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Stikes Al Insyirah Pekanbaru

Kata Kunci : Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang kemajuan dan keberhasilan suatu usaha tidak lepas dari peran dan kemampuan SDM yang baik (Muliono *et al.*, 2021). Kemampuan perusahaan untuk bertahan di pasar tidak terlepas dari SDM yang ada di dalamnya. Menurut Tjitrabudi, (2019) manusia merupakan sumber daya yang paling tinggi dari sebuah organisasi, manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya yang berkualitas adalah SDM yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai, pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Cahaya *et al* (2021) menyebutkan tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sebuah perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik, hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses

pengelolaan SDM yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan (Tanjung *et al* 2020).

Begitu pula halnya di organisasi pendidikan salah satunya Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES Al Insyirah Pekanbaru). Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Al Insyirah berdiri pada tahun 2011 yang berlokasi di jalan Datuk Setia Maharaja dan eksis sampai saat ini, yang dimana memiliki visi menjadikan institusi yang unggul dalam menghasilkan tenaga kesehatan profesional karakter dan berdaya guna secara nasional maupun global 2030, dan misi yakni “menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran terintegrasi melalui seluruh program studi”.

Kinerja karyawan menjadi faktor utama agar organisasi atau perusahaan seperti Stikes Al Insyirah Pekanbaru dapat bersaing dan bertahan sampai saat ini. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2018). Menurut (Siahaan, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk. Kinerja karyawan merupakan suatu program atau landasan untuk para karyawan mengukur seberapa karyawan tersebut sudah mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi atau perusahaan (Isvandiari & Al Idris, 2018). Kinerja karyawan dapat diketahui atau diukur jika individu atau kelompok tersebut sudah mengetahui keberhasilan dari jerih payah yang telah diusahakannya (Rivai, 2020). Namun (Permata Sari & Candra, 2020) mengartikan kinerja karyawan dikatakan baik jika memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensinya. Karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja dari sumber daya manusia yang baik, mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut (Ary & Sriathi, 2019).

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi perusahaan sebagai timbal balik yang harus diberikan kepada karyawannya atas semua kinerjanya terhadap perusahaan. Menurut Vridyaningtyas (2022) menyatakan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang diserahkan oleh perusahaan berkaitan dengan karyawan juga mampu menumbuhkan semangat kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Pemberian kompensasi dari perusahaan dapat menjadi suatu bentuk dorongan semangat bagi karyawannya. kompensasi yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa bahwa perusahaan bukan hanya memperhatikan tetapi menghargai apa yang telah mereka lakukan untuk keberlangsungan perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan kurang memperhatikan SDM, maka bukan hal yang tidak mungkin karyawan akan merasa tidak termotivasi dan tidak merasa puas dengan apa yang dikerjakannya (Tjitrabudi, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti Setyawan (2018) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. namun hasil yang berbeda dikemukakan oleh Vannisa & Nainggolan, (2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Yuwanda & Pratiwi (2020) OCB adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan. namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif OCB merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi. istilah ini diperkenalkan pada tahun 1988 oleh Organ, menurutnya (Lestari & Ghaby, 2018) OCB adalah perilaku individu yang bebas untuk memilih tidak secara langsung atau secara eksplisit diatur oleh sistem penghargaan formal dan secara bertahap mempromosikan organisasi berfungsi secara efektif.

OCB memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya, transformasi sumberdaya, langka, dan pemecahan masalah di antara unit-unit kerja dengan cara kolektif dan independensi. kemudian juga akan mempengaruhi keputusan kompensasi, promosi, dan pelatihan secara memiliki efek yang penting terhadap kinerja karyawan (Fidiyanto *et al.*, 2018). SDM yang berkualitas dapat dicapai apabila OCB sesuai dengan pekerjaan yang diterima dan sesuai kemampuan karyawan miliki. OCB yang tinggi akan sangat membantu perusahaan dalam menyelesaikan segala kegiatan yang ada di dalamnya. Setiap karyawan yang memiliki OCB akan selalu memberikan kontribusi lebih untuk perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti Tanjung *et al.*, (2020) menunjukkan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda dikemukakan oleh (Fidiyanto *et al.*, 2018) menemukan bahwa OCB berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kajian Pustaka dalam suatu pengaturan karya tulis ilmiah dapat diartikan sebagai penegasan terhadap keterbatasan karya ilmiah. Intisari dalam bagian ini dimuat secara lengkap di keyword di bagian abstrak. Karena itu, persiapan karya tulis apapun harus diwajibkan membuat studi literatur.

Agar tidak dianggap plagiarisme dari karya orang lain, penting bagi siapapun untuk membuat tinjauan literatur dengan menulis ulang bahasa dan kata-kata yang diperoleh di bagian pencarian literatur. Sangat mudah untuk menggunakan kutipan langsung atau tidak langsung.

Formula matematika dituliskan dalam baris tersendiri dan dilengkapi dengan penomoran di sebelah kanan, ditulis dengan menggunakan Microsoft Equation. (1)

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada para pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sumber : (Fitrianasari <i>et al.</i> , 2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Upah dan gaji • Insentif • tunjangan • fasilitas Sumber : Sinambella,L.(2016)
2	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (X2)	OCB. perilaku individu yang bebas untuk memilih tidak secara langsung atau secara eksplisit diatur oleh sistem penghargaan formal dan secara bertahap mempromosikan organisasi berfungsi secara efektif. Sumber : (Yuwanda & Pratiwi, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>altruism</i> • <i>civic virtue</i> • <i>conscientiousness</i> • <i>courtesy</i> • <i>sportsmanship</i>. Sumber : (Lestari & Ghaby, 2018).
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sumber : (Jufrizen, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Kerja • Kuantitas Kerja • Tanggung Jawab • Kerja Sama Sumber : (Mangkunegara, 2011)

METODE

Jenis penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti terkait dengan kompensasi, organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan Stikes Al Insyirah Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di Stikes Al Insyirah Pekanbaru di JL. Datuk Setia Maharaja No 3 Pekanbaru, Riau. Adapun penelitian ini dilaksanakan terhitung dari penyusunan proposal dimulai dari bulan September 2022- Januari 2023. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen

Uji validitas

(Ghozali, 2018) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dimana :

r hitung $\geq r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang dapat digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *Cronbach's Alpha* nya memiliki nilai lebih besar 0,6 yang berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran *relative* koefisien jika dilakukan pengukuran ulang.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rolle Of	Keterangan
X1	0.919	0,6	Reliabel
X2	0.887	0,6	Reliabel
Y	0.725	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olah 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,6 yaitu dari variabel kompensasi sebesar 0.919, ocb sebesar 0.887, dan kinerja 0.725 yang berarti data tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah membandingkan data yang dimiliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std.Deviation	2.01889658
Most Extreme Differences	Absolute	0.138
	Positive	0.125
	Negative	-0.138
Test Statistic		0.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126 ^c

Sumber : Data Olah 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* pada tabel di peroleh nilai signifikan $0,126 > 0,5$ dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau tidak (Ghozali, 2018). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *variance inflation factor (VIF)* dan *tolerance value* (nilai toleransi). Multikolinearitas terjadi jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas yang diperoleh dari dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	0.999	1.001
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0.999	1.001

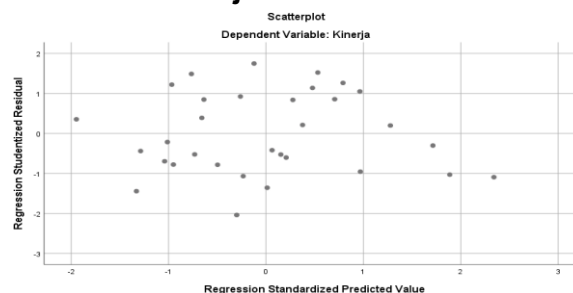
Sumber : Data olah 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai VIF dari kedua variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_2) adalah $1.001 < 10$ dan nilai tolerance value $0.999 > 0,1$ sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ningsih & Dukalang, 2019). Hasil penelitian heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data olah SPSS (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen (kompensasi dan OCB) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), Adapun cara melakukan uji F sebagai berikut.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.115	2	79.057	18.145	.000 ^b
	Residual	126.354	29	4.357		
	Total	284.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kompensasi

Sumber: Olahan data SPSS 2023

Dari hasil uji f pada tabel 4.10 diatas diperoleh f hitung sebesar 18,145 sedangkan nilai f tabel digunakan lampiran statistika tabel F. menghitung Ftabel dengan dk pembilang=k (jumlah variabel independen) dan dk penyebut= (n-k-1) dengan taraf kesalahan 5%. Dari rumus tersebut diperoleh dk pembilang=k dan dk penyebut= (n-k-1) dengan taraf kesalahan 0,05% atau 5%. Dari rumus tersebut diperoleh dk pembilang =2 dan dk penyebut= 32-2-1= 29. Maka diperoleh F tabel sebesar 3,33.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah :

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		B	Std.	Beta		
1	(Constant)	11.614	4.035		2.878	0.007
	Kompensasi	0.177	0.054	0.406	3.283	0.003
	Organizational	0.316	0.064	0.616	4.976	0

Dari tabel uji t pada 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk kompensasi sebesar 3,283 > t tabel dan ocb sebesar 4,976. Untuk menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan (df) n-1 atau 32-1= 31. Maka diperoleh t tabel 2,039.

- Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien kompensasi adalah 3,283 > t tabel 2,039. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan (H_a diterima H_o ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
- Pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien OCB adalah 4,976 > t tabel 2,039. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara OCB terhadap kinerja karyawan (H_a diterima H_o ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara OCB terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11.614	4.035	
	Kompensasi	0.177	0.054	0.406
	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0.316	0.064	0.616

1. Nilai $a = 11,614$ merupakan nilai konstanta apabila variabel bebas dianggap nol, maka kinerja karyawan dianggap bernilai konstan.
2. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,177$ menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi yang diberikan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,177$ dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel diatas
3. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,316$ menunjukkan OCB mempunyai nilai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi yang diberikan OCB terhadap kinerja karyawan sebesar $0,316$

Uji Koefisiensi Determinasi

Uji koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (variabel kompensasi dan OCB) menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) atau untuk mengetahui besar persentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Berikut ini hasil spss yang menggambarkan tentang nilai (R^2) pada penelitian ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.525	2.087

- a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kompensasi
 b. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Olahan data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar $0,525$ atau $52,5\%$. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari *R square* maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka $52,2\%$ variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan OCB, sedangkan sisanya, yaitu $47,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen dan lain sebagainya.

PENUTUP

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Stikes AI Insyirah Pekanbaru

Hubungan antar variabel kompensasi dengan kinerja karyawan sangat erat, dimana indikator kompensasi menunjukkan antara lain insentif, bonus, dan fasilitas. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, oleh karena itu sangat dibutuhkan pemberian kompensasi yang sesuai mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal (Tjitrabudi, 2019). Indikator yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas dan tunjangan.

Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar $3,283 > t$ tabel $2,039$. Maka berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai t bertanda positif yang berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji hipotesis H_1 diperoleh bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan dicapai karena kompensasi merupakan salah satu hal yang menentukan perilaku orang-orang dalam melakukan suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan penelitian (Muliono et al., 2021) dan Vannisa & Nainggolan, (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Di Stikes Al Insyirah Pekanbaru

Hubungan antar variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja karyawan sangat erat, dimana indikator ocb menunjukkan lain *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, sportsmanship*. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, oleh karena itu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang bebas untuk memilih tidak secara langsung atau secara eksplisit diatur oleh sistem penghargaan formal dan secara bertahap mempromosikan organisasi berfungsi secara efektif (Lestari & Ghaby, 2018). Indikator yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah *altruism* dan *sportsmanship*.

Berdasarkan hasil uji t, variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh nilai t hitung sebesar $4.976 > t$ tabel 2,039. Maka berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai t bertanda positif yang berarti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis H_1 diperoleh bahwa OCB yang dilakukan oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan dicapai karena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan salah satu hal yang menentukan perilaku orang-orang dalam melakukan suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan penelitian (Yuwanda & Pratiwi, 2020) dan (Tanjung et al., 2020) bahwa ocb berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990-7013.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214-221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Fidiyanto, D., Warso, M. M., & Fathoni, A. (2018). Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada PT Hop LunIndonesia Kab . Semarang). *Journal of Management*, 4(4), 1-17.
- Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan. *Profit (Jurnal ...)*, 7, 12-24. <http://www.ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/296>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Is vandari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Kompensasi, P., & Setyawan, D. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Organizational...*, Desta Setyawan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020. 1-8.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Muliono, J. S., Mayjensungkono, U., Herdajanto, T., Sungkono, U. M., & Park, I. (2021). *Jieaa -vol 11*
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), pp. 1-21. Available at: <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193-211.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30-36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192-202. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175-182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403-408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168-181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(1), pp. 16-19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure InfluencConvergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274-281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139-149. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeeep.14117>.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184-189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160-164. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeeep.8658>.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993-1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.
- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Ekilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85. Available at: <https://doi.org/10.24269/ekuilbrium.v16i1.3365>.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154-167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231-239. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.231>.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55-63. Available at: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17436>.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.

Yulisman et al. (2022) 'Implementation of lot-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', Journal of Applied Engineering and Technological Science, 4(1), pp. 312-317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.

- no 2 oktober 2021. 11(2), 54-60.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43-53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Permata Sari, D., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224-228. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i3.102>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Siahaan, E. (2017). Antecedents Of Employee Performance And The Influence On Employee Job Satisfaction In Banking Service Sector In Indonesia. *Banks and Bank Systems*, 12(4), 75-89. [https://doi.org/10.21511/bbs.12\(4\).2017.07](https://doi.org/10.21511/bbs.12(4).2017.07)
- sinambella, L.p ., Suryani & Damayanti, R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (cet 1). bumi aksara.
- 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. *Bening*, 7(1), 135-142. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2422>
- Tjitrabudi, J. A. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Focon Indo Beton Proyek Sumedang)*.
- Vannisa, & Nainggolan, N. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cendana Han Wijaya. *Jurnal Universitas Putera Batam*.
- 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://doi.org/10.14710/jsmo.v17i2.37408>
- Yuwanda, T., & Pratiwi, N. (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.