



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan Yang Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Woro Utari¹ Eddy Suryanto² Nugroho Mardi³

^{1),2),3)} Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: woro.utari@yahoo.com ¹ eddy Suryanto28@gmail.com ² nugrohomardi@uwp.ac.id ³

Abstract: Eddy Suryanto, 2024. *The Influence of Transformational Leadership and Providing Compensation on Employee Work Performance by the Pamekasan Regency Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD) Mediated by Organizational Citizenship Behavior (OCB). Wijaya Putra University Postgraduate Program Surabaya.* This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach, the research sample is 50 people. The analysis tool uses Smart PLS (Partial Least Square). Research objectives: 1) To determine the description of transformational leadership, compensation, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and work performance of employees of the Pamekasan Regency Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD). 2) To test and analyze whether transformational leadership has an influence on work performance. 3) To test and analyze whether transformational leadership has an influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB). 4) To test and analyze whether giving rewards has an influence on the work performance of employees of the Pamekasan Regency Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD). 5) To test and analyze whether giving rewards has an influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB). 6) To test and analyze whether Organizational Citizenship Behavior (OCB) has an influence on employee work performance. 7) To test and analyze whether transformational leadership has an indirect influence on work performance which is mediated by Organizational Citizenship Behavior (OCB). 8) To test and analyze whether giving rewards has an indirect influence on work performance which is mediated by Organizational Citizenship Behavior (OCB). The research results show that: 1) transformational leadership has no direct positive and insignificant effect on work performance as evidenced by the original sample value of 0.136 and p-values of 0.140. 2) Transformational leadership has a direct and significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB), proven by the original sample value of 0.282 and p-values of 0.004. 3) Providing compensation has a direct positive and significant effect on work performance as evidenced by the original sample value of 0.498 and p-values of 0.000. 4) Providing compensation has a direct and significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB), proven by the original sample value of 0.651 and p-values of 0.000. 5) Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a direct and significant positive effect on work performance as evidenced by the original sample value of 0.338 and p-values of 0.022. 6) Transformational leadership has a significant positive indirect effect on work performance and Organizational Citizenship Behavior (OCB), proven by the original sample value of 0.095 and p-values of 0.135. 7) Providing compensation has a significant positive indirect effect on work performance and Organizational Citizenship Behavior (OCB) with a path coefficient value of 0.220 and a p-value of 0.026.

Keywords: Transformational leadership, compensation, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Job Performance

PENDAHULUAN

Organisasi yang kompetitif akan memiliki peluang yang besar dalam pengembangan organisasi. Organisasi yang kompetitif dapat terealisasi jika didukung oleh semua faktor sumberdaya yang dimiliki. Salah satu faktor tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan aset dan faktor penentu yang sangat menentukan bagi kelangsungan organisasi harus dimanfaatkan dan dikembangkan. Oleh sebab itu peran manajemen sumber daya manusia sangat penting guna menciptakan dan memelihara sikap dan perilaku kerja pegawai dalam organisasi.

Organisasi juga memperhatikan prestasi kerja dalam proses pencapaiannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu prestasi kerja seperti kepemimpinan transformasional dan faktor lainnya seperti pemberian kompensasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Pentingnya prestasi kerja tidak terlepas dari peran pemimpin dalam memotivasi unsur-unsur organisasi yang dimiliki agar tujuan yang diharapkan organisasi tercapai sesuai harapan, dengan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai harapan serta membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau bawahannya (Arni, 2018).

Menurut Bass (2018:207) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahan untuk melakukan sesuatu dengan mencapai kinerja tertentu melebihi apa yang semula diharapkan atau di ekspektasikan. Proses transformasi atau upaya pemimpin transformasional dalam mempengaruhi bawahan dicapai dengan 3 cara: 1) Dengan menggerakkan tingkat kesadaran, keyakinan tentang arti penting dan nilai dari outcome yang ditunjuk dengan cara mencapainya; 2) Mendorong bawahan untuk melakukan sesuatu melebihi minat mereka sendiri untuk melindungi kelompok, organisasi yang lebih besar dan 3) dengan mengubah tingkat kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi. Lebih lanjut Bass (2008) menyatakan pemimpin dengan kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dan sikap pengikut.

Berbagai kajian empiris tentang kajian kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja telah banyak diteliti sebelumnya, salah satu peneliti terdahulu tentang hasil tersebut dilakukan oleh Wollah dan Agus, (2021) temuan penelitiannya menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai, diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin, (2020) mengemukakan hasil

penelitiannya menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu Wollah dan Agus (2021) tidak sejalan dengan penelitian Trisofia, *et al*, (2021) dalam penelitian yang mengkaji tentang kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai yang menjelaskan temuan penelitiannya variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Adanya perbedaan hasil penelitian/*gab research* ini memberikan celah untuk dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai. Tentang perbedaan temuan penelitian ini merupakan *gab research* untuk dilakukan penelitian lanjutan.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pemberian kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja pegawai, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja pegawai seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian Murty (2017:11) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang pegawai akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Studi empiris yang mengkaji tentang hubungan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja telah banyak diteliti, diantaranya dilakukan oleh Nainggolan dan Rizki (2019), tentang pengaruh pemberian kompensasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuh, menjelaskan temuannya bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidimpuh. Penelitian Windayanti dan Sartika (2020), tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. SME Area Kebon Sirih menjelaskan temuannya bahwa pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. SME Area Kebon Sirih. Berbeda dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Fitria, E, (2019), tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel di Kota Ketapang (Kab. Ketapang Kalimantan Barat) menjelaskan tentang temuannya bahwa pemberian kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian tersebut sama dengan penelitian Yeni *et al.*, (2020) tentang pengaruh pemberian

kompensasi terhadap prestasi kerja Kabupaten Banyuwangi Pegawai Negeri Sipil Kabupaten menjelaskan temuannya bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja Kabupaten Banyuwangi Pegawai Negeri Sipil Kabupaten dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja Kabupaten Banyuwangi Pegawai Negeri Sipil Kabupaten.

Adanya perbedaan temuan penelitian Fitria (2019) dan Yeni, *et al*, (2020) tersebut menunjukkan adanya *gap research* yang selanjutnya dijadikan dasar pengembangan penelitian.

Salah satu faktor peningkatan prestasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan diterapkannya *organizational citizenship behavior (OCB)*. Berdasarkan data empiris sebelumnya tentang *organizational citizenship behavior* yang dilakukan secara bersama-sama akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. *Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. Oleh karena itu sebenarnya *organizational citizenship behavior* didasari oleh suatu motif/nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya. Memang untuk mengetahui nilai-nilai diri pegawai tidak selalu mudah. Oleh karena itu secara pragmatis praktek manajemen dalam organisasi sering berorientasi pada apa yang diamati yaitu perilaku. Pembentukan perilaku pun sering didasarkan pada *reward* dan *punishment* yang bersifat eksternal. *organizational citizenship behavior* memiliki lingkup yang luas dibandingkan dengan komitmen pegawai.

Berdasarkan beberapa studi terdahulu pada organisasi pelayanan jasa, publik dan privat, pada umumnya OCB mampu untuk menumbuhkan keunggulan kinerja pegawai secara individual yang setinggi-tingginya dan mempengaruhi kinerja team yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Hasil penelitian terdahulu Rafli dan Syarif (2019) tidak sejalan dengan penelitian Handiko (2020) dalam penelitian yang mengkaji tentang OCB terhadap prestasi kerja pegawai yang menjelaskan temuan penelitiannya variabel OCB tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Adanya perbedaan hasil penelitian/*gab research* ini memberikan celah untuk dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh OCB terhadap prestasi kerja pegawai. Tentang perbedaan temuan penelitian ini merupakan *gab research* untuk dilakukan penelitian lanjutan.

Jika seorang pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan memiliki *OCB*, dia dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya. *Organizational citizenship behavior (OCB)* seorang pegawai bisa terbentuk dengan baik apabila lingkungan

di sekitarnya mendukung dan berperan penting dalam pembentukan OCB seorang pegawai dalam berperilaku, bertindak, dan bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung, akan mendorong seorang pegawai memiliki tingkat OCB yang tinggi dan dewasa (Hendra, 2017). Berdasarkan kajian empiris hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rafli dan Syarif (2019) temuan penelitiannya menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara OCB terhadap prestasi kerja pegawai, diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ria Made (2018) mengemukakan hasil penelitiannya menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara OCB terhadap prestasi kerja pegawai.

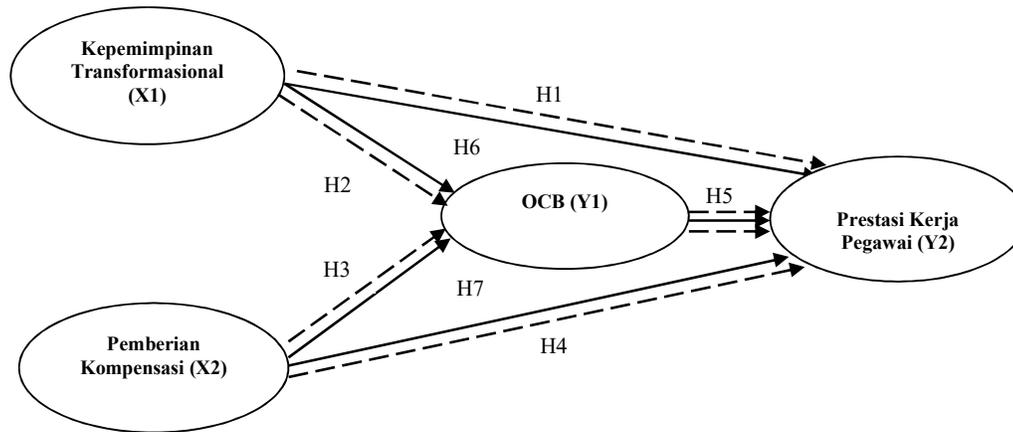
Selanjutnya, berdasarkan pengamatan awal peneliti di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan terdapat fenomena-fenomena diantaranya: variabel kepemimpinan transformasional, pemberian kompensasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* Berdasarkan adanya *gab reseach* dan fenomena yang terjadi dilingkup Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan berkaitan kurang optimalnya prestasi kerja, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan di lingkup Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan dengan mengambil judul penelitian ”pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan”.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dibuat berdasarkan tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan berbagai teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Widya *et al.*, (2019) menjadi Perumusan hipotesis pertama. Penelitian yang dilakukan Fitria, E, (2019), menjadi Penelitian yang dilakukan Fitria, E, (2019), Penelitian yang dilakukan Windayanti dan Sartika (2020) menjadi Penelitian yang dilakukan Windayanti dan Sartika (2020) mejadi Perumusan hipotesis ketiga dan keempat, Penelitian yang dilakukan Qamaruddin, (2020), menjadi Perumusan hipotesis kelima, Penelitian yang dilakukan Widya *et al.*, (2019), menjadi Perumusan hipotesis keenam dan Penelitian yang dilakukan Handiko, (2020), menjadi Perumusan hipotesis ketujuh

Berdasarkan kajian pustaka dan kajian empiris penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka dirumuskan kerangka berpikir peneliti. Untuk memudahkan kerangka berpikir penelitian dipahami oleh orang lain maka dituangkan pada bentuk gambar kerangka

konseptual penelitian. Adapun bentuk kerangka konseptual yang dimaksud dalam bahasan ini yaitu yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 berikut:



Hipotesis

Berdasarkan uraian tentang penelitian terdahulu yang telah dipaparkan serta rumusan tentang kerangka berpikir penelitian, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian. Adapun tentang hipotesis penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
- H2: Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
- H3: Pemberian kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
- H4: Pemberian kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan
- H5: *Organizational citizenship behavior (OCB)* mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan.
- H6: Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)*.

H7: Pemberian kompensasi mempunyai pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)*.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2018).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepesitasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan alat analisis yang digunakan program *Smart PLS (partial least square)*.

Hasil Penelitian

Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*,

diketahui bahwa hasil uji signifikansi ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Uji signifikansi koefisien path pada model structural

No	Korelasi	Original Sample	P Values	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional -> Prestasi Kerja Pegawai	0,136	0,140	Positif Tidak Signifikan
2	Kepemimpinan Transformasional -> <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,282	0,004	Positif Signifikan
3	Pemberian Kompensasi -> Prestasi Kerja Pegawai	0,498	0,000	Positif Signifikan
4	Pemberian Kompensasi -> <i>Organizational</i>	0,651	0,000	Positif

	<i>Citizenship Behavior (OCB)</i>			Signifikan
5	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) - > Prestasi Kerja Pegawai</i>	0,338	0,022	Positif Signifikan
6	Kepemimpinan Transformatif -> <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) - > Prestasi Kerja Pegawai</i>	0,095	0,135	Positif Tidak Signifikan
7	Pemberian Kompensasi -> <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) -> Prestasi Kerja</i>	0,220	0,026	Positif Signifikan

Sumber: Data diolah, smartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji signifikansi koefisien jalur menunjukkan bahwa:

1. Nilai *P-Value* hubungan kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.140, disimpulkan berpengaruh tidak signifikan karena *p-value* memiliki nilai diatas 0.05.
2. Nilai *P-Value* hubungan kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0.004, disimpulkan berpengaruh signifikan karena *p-value* memiliki nilai dibawah 0.05.
3. Nilai *P-Value* hubungan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.000, disimpulkan berpengaruh signifikan karena *p-value* memiliki nilai dibawah 0.05.
4. Nilai *P-Value* hubungan pemberian kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0.000, disimpulkan berpengaruh signifikan karena *p-value* memiliki nilai dibawah 0.05.
5. Nilai *P-Value* hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.024, disimpulkan berpengaruh signifikan karena *p-value* memiliki nilai dibawah 0.05.
6. Nilai *P-Value* hubungan kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.135, disimpulkan berpengaruh tidak signifikan karena *p-value* memiliki nilai diatas 0.05.
7. Nilai *P-Value* hubungan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.026, disimpulkan berpengaruh signifikan karena *p-value* memiliki nilai dibawah 0.05.

Uji Path Coefficiencies

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji path coefficients ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Path Coefficiencies

Korelasi	P Values	Ket
Kepemimpinan Transformasional -> Prestasi Kerja Pegawai	0,140	H ₁ ditolak
Kepemimpinan Transformasional -> <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,004	H ₂ diterima
Pemberian Kompensasi -> Prestasi Kerja Pegawai	0,000	H ₃ diterima
Pemberian Kompensasi -> <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,000	H ₄ diterima
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> -> Prestasi Kerja Pegawai	0,022	H ₅ diterima
Kepemimpinan Transformasional -> <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> -> Prestasi Kerja Pegawai	0,135	H ₆ ditolak
Pemberian Kompensasi -> <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> -> Prestasi Kerja Pegawai	0,026	H ₇ diterima

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05.

H1: Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Tidak Signifikan Secara Langsung Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,140, hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan prestasi kerja pegawai karena nilai signifikansi $0,140 > 0,05$, hipotesis 1 ditolak.

H2:Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0,004, hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karena nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, hipotesis 2 diterima.

H3: Pemberian Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan
Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* diperoleh nilai signifikansi variabel pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,000, hal ini dapat diartikan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hipotesis 3 diterima.

H4: Pemberian Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* diperoleh nilai signifikansi variabel Pemberian Kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,000, hal ini dapat diartikan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hipotesis 4 diterima.

H5: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* diperoleh nilai signifikansi variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y1) terhadap prestasi kerja pegawai (Y2) sebesar 0,022, hal ini dapat diartikan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hipotesis 5 diterima.

H6: Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Tidak Signifikan Secara Tidak Langsung Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan Yang Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil perhitungan *p-value* diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi *organizational citizenship behavior* sebesar 0,135, hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)* karena nilai signifikansi $0,135 > 0,05$, hipotesis 6 ditolak.

H7: Pemberian Kompensasi Berpengaruh Signifikan Secara tidak Langsung Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan Yang Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil perhitungan *p-value* diperoleh nilai signifikansi variabel pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi *organizational citizenship behavior* sebesar 0,026, hal ini dapat diartikan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)* karena nilai signifikansi $0,026 < 0,05$, hipotesis 7 diterima.

Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Model struktural adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar faktor. Dalam penelitian ini, model struktural digunakan untuk menguji 7 (hipotesis) hipotesis hubungan antar variabel, meliputi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dimaksud secara lengkap disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Pengujian Pengaruh Langsung

No	Korelasi	<i>Original Sample</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional -> Prestasi Kerja Pegawai	0,136	Pengaruh Positif Tidak Signifikan
2	Kepemimpinan Transformasional -> <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,282	Pengaruh Positif
3	Pemberian Kompensasi -> Prestasi Kerja Pegawai	0,498	Pengaruh Positif
4	Pemberian Kompensasi -> <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,651	Pengaruh Positif
5	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> -> Prestasi Kerja Pegawai	0,338	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2024

Berdasarkan table 3 tentang hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung, ditunjukkan bahwa hasil pengaruh langsung yang dimaksudkan, meliputi:

- 1) Kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai berpengaruh positif tidak signifikan dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,136.
- 2) Kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,282.
- 3) Pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,498.

- 4) Pemberian kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,651.
- 5) *Organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap prestasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,338.

Tabel 4
Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	<i>Original Sample</i>	Keterangan
Kepemimpinan transformasional -> <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i> -> prestasi kerja pegawai	0,095	Pengaruh Positif Tidak Signifikan (Mediasi Semu)
Pemberian kompensasi -> <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i> -> prestasi kerja pegawai	0,220	Pengaruh Positif (Mediasi Penuh)

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.20 tentang hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung, ditunjukkan bahwa hasil pengaruh tidak langsung yang dimaksudkan, meliputi:

- 1) Kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif tidak signifikan secara tidak langsung dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,135.
- 2) Pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif signifikan secara tidak langsung dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,026.

PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan pegawai yang bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM-PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

4.9.1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja sebesar 0.140 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena nilai signifikansi $0.140 > 0.05$, maka hipotesis 1 ditolak.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.140 (Nilai signifikansi lebih dari 0.05) mencerminkan kepemimpinan transformasional tidak memiliki peran yang berarti karena memiliki nilai pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hubungan kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dikarenakan factor: 1) Organisasi kurang memperhatikan factor inspirasi yang direfleksikan oleh: pimpinan kurang memberi kesempatan kepada pegawai untuk menerapkan gagasan; pimpinan kurang memberi solusi kreatif atas masalah-masalah yang di hadapi pegawai; selain itu, juga dipengaruhi oleh factor stimulus intelektual, direfleksikan oleh: pimpinan kurang memberikan ide-ide baru kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas.

4.9.2. Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai* Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0.004 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan kepemimpinan transformasional mampu memberikan pengaruh yang baik (berpengaruh signifikan) terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karena nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, maka hipotesis 2 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0.004 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) mencerminkan kepemimpinan transformasional memiliki peran yang berarti karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hubungan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *organizational*

citizenship behavior (OCB) dikarenakan factor: organisasi memperhatikan factor inspirasi yang direfleksikan oleh pimpinan senantiasa memberi kesempatan kepada pegawai untuk menerapkan gagasan; pimpinan senantiasa memberi solusi kreatif atas masalah-masalah yang di hadapi pegawai; selain itu, juga dipengaruhi oleh factor stimulus intelektual, direfleksikan oleh: pimpinan senantiasa memberi ide-ide baru kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas.

4.9.3. Pemberian Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 3 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p-value* menunjukkan nilai signifikansi variabel pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) mencerminkan pemberian kompensasi memiliki peran yang berarti karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hubungan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dikarenakan factor: organisasi memperhatikan factor insentif yang direfleksikan oleh pemberian insentif diberikan kepada pegawai berdasarkan ketentuan yang berlaku; pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai; selain itu, juga dipengaruhi oleh factor fasilitas, direfleksikan oleh: pegawai mendapatkan fasilitas berupa kendaraan operasional untuk membantu kelancaran tugas pekerjaan dilapangan; fasilitas yang didapat sesuai ketentuan yang berlaku.

4.9.4. Pemberian kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pemberian kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p-value* menunjukkan nilai signifikansi variabel pemberian kompensasi terhadap *organizational*

citizenship behavior (OCB) sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) mencerminkan pemberian kompensasi memiliki peran yang berarti karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hubungan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dikarenakan factor: organisasi memperhatikan factor insentif yang direfleksikan oleh pemberian insentif diberikan kepada pegawai berdasarkan ketentuan yang berlaku; pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)*; selain itu, juga dipengaruhi oleh factor fasilitas, direfleksikan oleh: pegawai mendapatkan fasilitas berupa kendaraan operasional untuk membantu kelancaran tugas pekerjaan dilapangan; fasilitas yang didapat sesuai ketentuan yang berlaku.

4.9.5. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.022 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena nilai signifikansi $0.022 < 0.05$, maka hipotesis 5 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) mencerminkan *organizational citizenship behavior (OCB)* memiliki peran yang berarti karena memiliki nilai pengaruh yang berarti terhadap prestasi kerja pegawai. Hubungan *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dikarenakan factor: organisasi memperhatikan factor *civic virtue* yang direfleksikan oleh pegawai membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi; pegawai mengikuti pengumuman di organisasi; selain itu, juga dipengaruhi oleh factor *conscencientiusness*, direfleksikan oleh: pegawai tiba lebih awal, agar siap bekerja pada saat jadwal dimulai; pegawai berbicara seperlunya di kantor..

4.9.6. Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan Yang Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0.135 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi *organizational citizenship behavior (OCB)* karena nilai signifikansi $0.135 > 0.05$, maka hipotesis 6 ditolak.

Berdasarkan hasil *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai uji signifikansi koefisien jalur dan uji *path coefficients* dari kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh apapun terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai yang di mediasi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)*, yaitu dibuktikan dengan nilai *p-value* sebesar 0.135. Hal ini diasumsikan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* tidak mampu memediasi terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai yang semakin optimal (Mediasi semu).

4.9.7. Pemberian kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap prestasi kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan Yang Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0.026 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi *organizational citizenship behavior (OCB)* karena nilai signifikansi $0.026 < 0.05$, maka hipotesis 7 diterima.

Berdasarkan hasil *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai uji signifikansi koefisien jalur dan uji *path coefficients* tentang pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)* dibuktikan dengan nilai *p-value* yang diliniki yaitu dengan nilai sebesar 0.026, dijelaskan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)*. Artinya bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* mampu membuat perubahan (Memediasi penuh) pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai yang semakin optimal/meningkat.

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29). This research will be conducted in

three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi, et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja pegawai menunjukkan kriteria cukup baik karena selalu memprioritaskan berian pelayanan yang baik. Kepemimpinan transformasional menunjukkan kriteria cukup baik karena Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan menggunakan pendekatan kepemimpinan transformasional dalam menjalankan tugas sehari-hari. *Organizational citizenship behavior (OCB)* menunjukkan kriteria sangat baik karena dijalankan dengan penuh tanggung jawaboleh pegawai tanpa harus diminta oleh pimpinan. Pemberian kompensasi menunjukkan kriteria cukup baik karena mampu membuat semangat kerja semakin meningkat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan, Hipotis 1 ditolak.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan, Hipotis 2 diterima.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan, Hipotis 3 diterima.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan, Hipotis 4 diterima.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan, Hipotis 5 diterima.

7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan yang dimediasi *organizational citizenship behavior (OCB)*, Hipotesis 6 ditolak.
8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)* Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Pamekasan, Hipotesis 7 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., dan Isyanto. 2019. *Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Studi Pada PT . Urchindize Cabang Madura)*. Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis 7(2):106–114.
- Alkahtani, A. 2015. *Organisational Citizenship Behavior (OCB) and Reward*. International Business Research King Abdul Aziz University 8(4).
- Allison, J., Barbara., Voss, S., Houston, C, dan Richard. 2019. *An Empirical Investigation of The Impact of SDB on The Relationship Between OCB and Individual Performance*.
- Ardi, R. P., dan Sukmasari, N. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang*. Jurnal EBBANK. 7(2).
- Arifin, Z. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PG Candi Baru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. Riset Manajemen & Akuntansi 3(6).
- Arikunto, S., Suhardjono, dan Supardi. 2018. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Baron, R. A., dan Markman, G. D. 2015. *Beyond Social Capital: The Role of Entrepreneurs' Social Competence in Their Financial Success*. Journal of Business Venturing 18(1):41-60.
- Bass, B. M., dan Avolio, B. J. 2015. *Transformational Leadership : a response to critiques*.
- Chemers, M. M., dan Aymen, R. 2015. *Leadership Theory and Research: Perspectives and Directions*. San Diego. Academic Press.
- Bass, B. M. 2018. *From Transactional to Transformational Leadership : Learning to Share the Vision*. Organizational Dynamics 18(3).
- Bernardin, O., dan Russel, D. 2019. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Bittel, L. R. 2016. *Pedoman Bagi Penyelia*. Jakarta. Pustaka Binawan Pressindo.

- Burners, B. 2017. *Managing Change*. Essex-England. Perason Education Limited.
- Caleb, K. 2018. *The connection between organizational strategy and HRM*. Human Resource Management Of Chinese Micro-Finance Institution.
- Dewanggana, D., Paramita, D., dan Haryono, T. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT.PLN APP Semarang)*. Journal of Management 2(2).
- Farih, L., Sylviana, dan Madhakomala. 2019. *The Effect of Reward on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Lecturers of Muria Kudus University (UMK)*. Towards the Development of Trans-Disciplinary Research Collaboration in the Era of Global Disruption.
- Fitria, E. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel di Kota Ketapang (Kab.Ketapang Kalimantan Barat)*. Jurnal Integra 7 (1).
- Ghozali, I., dan Latan, H. 2018. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang. BP Undip.
- Handoko, dan Hani, T. 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFPE.
- Hasibuan, M. S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur. PT Bumi Aksara.
- Hendra, W., dan Suhendar. 2019. *Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang Di Jakarta Utara*. The Indonesian Journal Of Public 2 (2).
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, Journal Of Management and Creative Business Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. International Journal Of Criminology and Sociologi, 9, 1418–1425
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. Ekonomika 45, 8(1), 1–10
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan,Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36

- Kristiawati, et al. 2019. Citra Merek Persepsi Harga dan Nilai Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)* Vol. 6 No. 2, September 2019, Hal. 27- 36.
- Pramono Budi,Istanti Enny, Daengs GS,Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN,RM ,2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, *International Journal of Entrepreneurship and Business Decelopment*, Volume. 5 Number 6 November 2022, Page. 968 - 977
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21