

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Determinan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Samsat Krian

Auly Fadilah Permata Sari¹, Afifatus Sholikhah², Chintiya Wulandari³, Ucyk Nurul Farida⁴, Ninik Fauziyah⁵, Putri Yunisya Cherlina Pratama⁶

Email: 31421060.mhs@unusida.ac.id, a.sholikhah@unusida.ac.id, chintiya0205@gmail.com, ucyknurulfarida@gmail.com, ninikfauziyah13@gmail.com, putiyunisacherlinapratama@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Alamat: Jl. Lingkar Timur, Rangkah Kidul Kab. Sidoarjo

Abstract. *In an era that continues to grow, competition in the business world is increasing rapidly, rapid development and preparation for the global economy encourage workers to be more competitive. This research aims to examine the effect of independent variables, namely Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Compensation Determinants on the dependent variable, namely Employee Performance. This study uses a quantitative approach, data collection is done by distributing questionnaires to employees of the Krian samsat. The sample in this study amounted to 50 employees. Data analysis in the study was processed using the help of Partial Least Square (PLS) version 4.0. The results showed that organizational citizenship behavior has a positive but insignificant effect on the performance of Krian samsat employees and compensation determinants have a positive and significant effect on the performance of Krian samsat employees*

Keywords: *organizational citizenship behavior (OCB), determinants compensation, employees performance*

Abstrak. Di zaman yang terus berkembang, persaingan dalam dunia bisnis semakin pesat, perkembangan yang pesat serta persiapan menuju ekonomi global mendorong para pekerjanya untuk semakin kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (bebas) yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Determinan Kompensasi terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan samsat krian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Analisis data dalam penelitian diolah menggunakan bantuan *Partial Least Square (PLS)* versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan samsat krian dan Determinan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan samsat krian.

Kata Kunci : *organizational citizenship behavior (OCB), determinan kompensasi, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di zaman yang terus berkembang, persaingan dalam dunia bisnis semakin pesat, perkembangan yang pesat serta persiapan menuju ekonomi global mendorong para pekerjanya untuk semakin kompetitif. Untuk dapat memenangkan kompetisi dalam usaha diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni. Situasi yang semakin kompetitif ini juga mengakibatkan timbulnya persaingan yang semakin ketat pada perusahaan sehingga menuntut perusahaan

Received Mei 15, 2024; Accepted Juni 24, 2024; Published Oktober 30, 2024

* Auly Fadilah Permata Sari

harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini sumber daya manusia memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja, kesuksesan, dan keefektifan suatu organisasi. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan dalam menjalankan kegiatannya agar perusahaan dapat mencapai target-target yang telah ditentukan.

Karyawan merupakan bagian penting dalam perusahaan sehingga saat ini banyak perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan memberikan reward atas kinerja karyawan, agar karyawan dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Apabila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan nyaman, maka perusahaan itu tidak akan mencapai hasil sebanyak yang seharusnya dapat dicapai (Suzana, 2017).

Kompensasi merupakan komponen yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, dan memberikan kompensasi dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi ialah salah satu faktor yang memengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja dan prestasi kerja mereka. Karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan untuk membuat kebijakan kompensasi yang adil dan masuk akal bagi karyawannya (Sitepu et al, 2024)

Kinerja karyawan merupakan hasil proses yang secara kompleks dan berkelanjutan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal oleh kepribadian setiap karyawan. Faktor internal berhubungan dengan sifat-sifat karyawan seperti motivasi, tujuan dan harapan sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan atau rekan kerja (Pujiyanto, et al., 2022).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, Penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (bebas) yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Determinan Kompensasi terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden yang bekerja di samsat Krian.

Rumusan Masalah

- a. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di samsat krian?
- b. Apakah determinan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di samsat krian?

- c. apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Determinan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Samsat Krian?

Tujuan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk menguji, pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan di samsat krian.
- b. Untuk menguji, pengaruh determinan kompensasi terhadap kinerja karyawan di samsat krian.
- c. untuk menguji, pengaruh *Organizational Citinzenship Behavior* (OCB) dan Determinan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Samsat Krian.

Manfaat Penelitian

- a. Bagi penyusun, penelitian ini merupakan penerapan atas ilmu teori yang telah diperoleh di perkuliahan dan diharapkan peneliti dapat mengetahui lebih mendalam mengenai perilaku organisasi agar dapat bermanfaat di masa yang akan datang.
- b. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi untuk meneliti perilaku organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut organ (1997) OCB adalah suatu perilaku karyawan yang memberikan kontribusi positif terhadap efektifitas organisasi (Fidiyanto et al., 2018). Karena perilaku *Organizational Citizenship Behavior* bukan merupakan tuntutan pekerjaan berdasarkan kontrak, melainkan merupakan keputusan pribadi, perilaku ini memiliki sifat yang bebas (Wahyuning Puspa & Sukei, 2024).

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya (Afandi, 2018). Dapat disimpulkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku inisiatif seseorang untuk melakukan pekerjaan diluar job deskripsinya dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan tanpa mengharap imbalan apapun dari perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior

- a. Budaya dan iklim organisasi
- b. Kepribadian dan suasana hati.
- c. Persepsi terhadap dukungan organisasional
- d. Persepsi terhadap kualitas interaksi atasanbawahan
- e. Masa kerja
- f. Jenis kelamin

Determinan Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan (Astuti Dini et al., 2022). Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi non finansial yang disebut juga sebagai tunjangan, yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung.

Ada enam faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Menurut Mangku negara (2007:84) yaitu :

- a. Faktor Pemerintah
- b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai
- c. Standard Biaya Hidup Pegawai
- d. Ukuran Perbandingan Upah
- e. Permintaan dan Persediaan
- f. Kemampuan Membayar

Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari motivasi, kemampuan, usaha dan kesempatan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang berdasarkan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan pegawai yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan
- c. Dukungan organisasi.

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berikut beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, adalah sebagai berikut:

1. Jurnal Ilmiah Dika Fidiyanto¹⁾ , Moh Mukeri Warso, S. Ag. MM. 2) , Azis Fathoni, S.E, M.M. 3)

Mahasiswa dan dosen program studi manajemen dengan judul “ Analisis Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Hop Lun Indonesia Kabupaten Semarang)” tahun 2018. Jurnal ini membahas tentang *Organizational Behavior Citizenship*, Kompensasi Karyawan, Kinerja Karyawan, Tujuan dan manfaatnya Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil dari penelitian ini adalah dari hasil yang di ujikan yaitu uji linier berganda pada penelitian ini Menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hop Lun Indonesia.

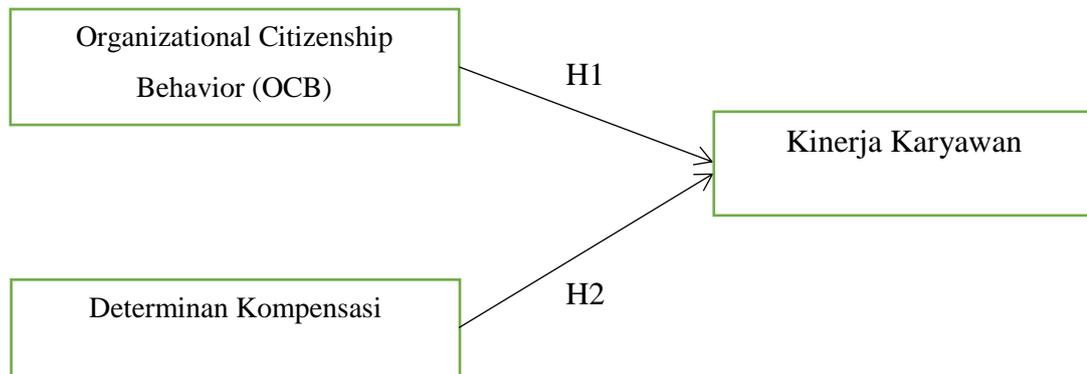
2. Jurnal Ilmiah Mamik Eko Supatmi 1),Umar Nimran 2),Hamidah Nayati Utami 3)

Mahasiswa/I Fakultas Ilmu Administrasi dengan judul “ Pengaruh pelatihan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan” Jurnal ini membahas tentang pengertian pelatihan itu sendiri beserta tujuan dan manfaatnya, Kompensasi, kepuasan karyawan, dan kinerja karyawan. Adapun hasil dari penelitian ini adalah penerapan pelatihan dan kompensasi terhadap karyawan dari segi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan dan pengelolaan kompensasi.

3. Jurnal Ilmiah Nevi Dini Astuti¹ , H.M Nasir TH¹ , Selamat^{1*}.

Fakultas Ekonomi, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung dengan judul “Determinan Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pertanahan Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pesawaran)” Jurnal ini membahas tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang didalamnya juga membahas determinan kompensasi terhadap kinerja karyawan bahwa Sebagian kinerja pegawai dipengaruhi oleh antara kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia.

KERANGKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN



1. OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Samsat Krian.
2. Determinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Samsat Krian.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu OCB, determinan kompensasi, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di samsat krian dengan jumlah 50 pegawai. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi yang ada. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *likert* dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiono, 2013), terdiri atas skor 1 sampai 5 yang artinya sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Teknik analisis data ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)* versi 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Indikator dianggap valid apabila memiliki nilai *outerloading* > 0,70. Uji *composite reliability* setiap variabel memenuhi syarat apabila nilainya > 0,60. Nilai ini juga dianggap valid apabila nilai uji *AVE* > 0,50 dan nilai *Cronbach's Alpha* setara dengan 0,7 dianggap masuk akal dan reliabel. (Hair et al., 2019). Berikut hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 1

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Outer Loading	Composite Reliability	Crombach's Alpha	AVE
	Selalu berusaha membuat karyawan baru merasa diterima dalam kelompok kerja	0.872			
	Menunjukkan kepedulian dan kesopanan yang tulus terhadap rekan kerja, bahkan dalam situasi bisnis atau pribadi yang paling sulit sekalipun	0.769			
Organizational Citizenship Behavior	Sering memotivasi orang lain untuk mengemukakan ide dan pendapatnya	0.814	0.898	0.858	0.639
	Mendorong orang lain untuk mencoba cara-cara baru dan lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya	0.765			
	Secara sukarela membantu karyawan baru untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaannya	0.771			
	Karyawan yang memiliki upah dan gaji yang sesuai akan mempengaruhi kinerja	0.717			
	Karyawan yang mendapatkan fasilitas sesuai akan mempengaruhi kinerja	0.704			
Determinan kompensasi	Selama bekerja karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dari perusahaan	0.737	0.858	0.793	0.547
	Gaji saya sepadan dengan pekerjaan yang saya lakukan	0.781			
	Kompensasi yang saya terima mempengaruhi keputusan saya untuk tetap bekerja di perusahaan ini	0.758			

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN DETERMINAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SAMSAT KRIAN

	Saya merasa berdedikasi, percaya diri, dan mampu mengambil tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan saya	0.778			
	Saya menikmati keterampilan profesional dan pengetahuan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efisien	0.759			
Kinerja Karyawan	Saya melakukan pekerjaan saya sesuai dengan kebijakan dan prosedur tertentu	0.715	0.872	0.817	0.576
	Saya mempunyai kemampuan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan	0.783			
	Saya berhati-hati dalam melakukan perubahan metode kerja setiap periode	0.759			

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS (2024)

Tabel 1, seluruh nilai outer loading setiap item jumlah nilai > 0,70 sehingga dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen, composite reliability variabel *organizational citizenship behavior* senilai 0,898, composite reliability variabel *determinan kompensasi* bernilai 0,858, dan reliabilitas komposit variabel *kinerja karyawan* sebesar 0,872. Semua variabel memiliki nilai > dari 0,60, menunjukkan semua dapat dikatakan reliabel. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha lebih > 0,7, dan nilai AVE > 0,5 menunjukkan data yang digunakan memenuhi.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Diskriminan (HTMT)

Determinan Kompensasi <-> OCB	0.759
Kinerja Karyawan <-> OCB	0.790

Kinerja Karyawan <-> Determinan Kompensasi	0.940
--	-------

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS (2024)

Hasil pengujian menunjukkan nilai HTMT dibawah 0, 90 untuk pasangan variable maka validitas diskriminan tercapai, dan ada variabel yang menunjukkan nilai HTMT diatas 0, 90. Variabel membagi variasi item pengukuran terhadap item yang mengukurnya lebih kuat dibandingkan membagi varians pada item variabel lainnya.

Tabel 3. Hasil Uji R-Square

	R-Square	R-Square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.657	0.643

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS (2024)

Nilai R-Square akan menunjukkan kekuatan model yang diklasifikasikan menjadi 3 bagian, yakni 0,25 (lemah), 0, 50 (sedang), 0, 75 (kuat) (Hair et al., 2019). Berdasarkan hasil uji R-Square diatas, menunjukkan nilai R-Square variabel kinerja karyawan sebesar 0,657 atau 65,7% sehingga hasil dari pengujian dari R-Squere termasuk kategori sedang.

Tabel 4. Hasil Uji Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T stasistics ((O/STDEV))	P Values
OCB - Kinerja Karyawan	0.292	0.300	0.128	2.284	0.011
Determinan Kompensasi - Kinerja Karyawan	0.594	0.595	0.128	4.637	0.000

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS (2024)

Berikutnya uji hipotesis kriteria nya menggunakan nilai $> 1,96$ maka dinyatakan berpengaruh, apabila memperoleh nilai t-statistic $< 1,96$, maka tidak berpengaruh. Variabel *organizational citizenship bahavior* terhadap kinerja karyawan mendapatkan nilai koefisien

positif 0,292. Variabel *determinan kompensasi* terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.594 nilai positif. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel *organizational citizenship behavior* memperoleh nilai t-statistic: $2.284 < 1,96$ dan nilai p-value: 0.011. Artinya *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel *determinan kompensasi* memperoleh nilai t-statistic: $4.637 < 1,96$ dan nilai p-value: 0.000. Artinya *determinan kompensasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil ini menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang sukarela tanpa adanya paksaan. Hanya beberapa karyawan yang menerapkan perilaku *organizational citizenship behavior* yang memiliki jiwa social individu yang tinggi (Mardani, 2021).

Determinan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis variabel *determinan kompensasi* terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil ini menyatakan bahwa *determinan kompensasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai tugas dan tanggung jawab pekerjaan kepada karyawan, maka akan semakin baik kinerja yang ditunjukkan karyawan atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. (Fatqur Kusuma et al., 2024)

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian, penulis menarik kesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan samsat krian. Ini berarti meskipun ada kecenderungan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat meningkatkan kinerja karyawan, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik dalam penelitian ini. *Determinan kompensasi*

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan samsat krian. Artinya, pemberian kompensasi yang baik terbukti secara statistik meningkatkan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan *organizational citizenship behavior*, meskipun memiliki pengaruh positif, tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dalam konteks penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Astuti Dini, N., TH Nasir, H. M., & Selamat. (2022). *Determinan Kompensasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Fatqur Kusuma, E., Indriastuti, A., & SEMARANG JI Menoreh Utara Raya No, S. (2024). *DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PT. SMARTFREN TELECOM TBK*. 16. <https://doi.org/10.33747>
- Fidiyanto, D., Mukeri Warso, M., Ag, S. M., & Fathoni, A. (2018). *ANALISIS PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Pada PT Hop LunIndonesia Kab. Semarang)*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1). <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Cetakan Ketujuh, PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mardani, V. D. (2021). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Semen Indonesia Distributor Cabang Nganjuk*.
- Pujianto, W. E., & Solikhah, A. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*.
- Sitepu, L. E. B., Akbar, A., & Gultom, P. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Sugiono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Supatmi, M., Nimran, U., & Utami, H. (2013). KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Profit*, 7.

***PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN DETERMINAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SAMSAT KRIAN***

Wahyuning Puspa, M., & Sukei. (2024). PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA SURABAYA. In *SOETOMO BUSINESS REVIEW* (Vol. 5, Issue 1). <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/index>