

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus ATR/BPN Kantah Kab. Wonosobo)**

Ari Widya Utami^{*1}, Kusuma Chandra Kirana², Didik Subiyanto³

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta
ariwidya16@gmail.com*, kusumack@ustjogja.ac.id, didiks@ustjogja.ac.id

Submitted: 15th Nov 2021/ **Edited:** 20th Dec 2021/ **Issued:** 01st Jan 2022

Cited on: Utami, A. W., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus ATR/BPN Kantah Kab. Wonosobo). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 93-102.

ABSTRACT

The study aims to determine the effect of compensation, emotional intelligence, and job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and determine the influence that occurs indirectly on job satisfaction that has a role as a mediator in ATR / BPN Kantah, Wonosobo Regency. Quantitative descriptive research was used by researchers in this study. Employees from ATR / BPN Kantah, Wonosobo Regency became the object of this research. In this study, the questionnaire became a method of data collection used by researchers, with the technique saturated 82 respondents as sampling techniques. Validity and reliability tests are used by researchers to test data quality, with data analysis techniques used, namely classical assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis tests and sobel test. Based on the results of research that has been implemented, it shows that if compensation has a significant positive impact on job satisfaction, emotional intelligence has a significant positive influence on job satisfaction, compensation does not have a significant positive influence on OCB, Emotional intelligence has a significant positive impact on OCB, job satisfaction has a significant positive impact on OCB, job satisfaction can mediate between compensation and OCB, and job satisfaction can mediate for emotional intelligence and OCB.

Keyword: Compensation, Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

PENDAHULUAN

Aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan yang berguna untuk menggapai tujuan yang sudah disahkan dan berkontribusi bagi suksesnya suatu perusahaan disebut dengan human resources atau sumber daya manusia (Setiani, 2013). Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya dan sukses pasti membutuhkan karyawan yang bukan hanya

menyelesaikan tugas formalnya saja akan tetapi karyawan yang dapat memberikan kinerjanya melebihi tugas (Kusumajati, 2014). Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat tidak hanya memberi kontribusi dan menyelesaikan semua tugasnya dengan baik akan tetapi bisa terlihat ketika karyawan berinisiatif dalam menangani pekerjaan eksternal dari *job description* atau standar kerja yang berlaku. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi sebutan bagi karyawan yang memiliki perilaku inisiatif tersebut.

Berdasarkan masalah di lapangan, ditemukan jika sebagian besar karyawan hanya bekerja sesuai *job desk* saja dan hanya bertanggung jawab dengan apa yang dia lakukan. Karyawan kurang memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan lain ketika tanggung jawab utamanya telah diselesaikan dan jam kerja yang dimilikinya masih tersisa. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak mau melakukan sesuatu yang melampaui tugas dan tanggung jawabnya. Banyak karyawan yang masih datang terlambat, berbincang-bincang disela pekerjaan, melakukan aktivitas lain disaat jam kerja.

Kompensasi merupakan bentuk balasan (timbal balik) yang harus didapatkan seorang karyawan karena telah menyelesaikan pekerjaannya, dengan tujuan meningkatkan kinerja seorang karyawan agar tujuan yang dimiliki oleh perusahaan mampu tercapai (Octaviani dan Utami 2018). Karyawan yang bekerja memiliki tujuan utama yaitu memperoleh kompensasi guna memenuhi keperluan dan kebutuhan hidupnya, namun dilain sisi perusahaan memberikan gaji kepada karyawan untuk mendorong kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan dan keinginan dari perusahaan (Suwati, 2013).

Selain pemberian kompensasi, kecerdasan emosional juga berperan penting dalam peningkatan OCB dalam diri karyawan. Dalam Turnipseed & Vandewaa (2012), kecerdasan emosional berhubungan signifikan terhadap OCB. Kecerdasan emosional dapat meningkatkan jenjang karir seorang individu. Tingginya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang, maka dapat memberikan kemudahan bagi seseorang tersebut dalam menyelaraskan serta melakukan penyesuaian diri dengan nyaman di lingkungan kerjanya baik dalam hal pemecahan masalah, menanggapi sesuatu, mengevaluasi, dan mencari solusi atas masalah akan menjadi lebih baik jika seorang karyawan memiliki kecerdasan emosional.

Kepuasan dalam diri karyawan juga tidak kalah penting dalam terciptanya perilaku OCB. Kepuasan kerja dalam diri karyawan dapat berpengaruh atas pelaksanaan

kewajiban serta tugas yang diberikan, apabila semua harapan sebanding dengan tugas yang diberikan maka akan timbul kepuasan kerja. Kepuasan kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap pembentukan OCB pada karyawan (Foote & Li-Ping, 2008).

LANDASAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB berdasarkan pendapat Spitzmuller, Van Dyne, dan Ilies (2008) didefinisikan sebagai sikap atau tindakan seseorang yang sedang tidak dalam aturan suatu perusahaan atau organisasi, serta sistem penghargaan formal yang tidak dipertimbangkan, tetapi perilaku tersebut mampu meningkatkan fungsi keseluruhan dalam organisasi secara efektif dan efisien.

Kompensasi

Sebuah bentuk penghargaan yang diberikan sebagai balasan dari perusahaan kepada seorang karyawan, berupa jasa pelayanan, uang ataupun barang untuk menghargai kinerja karyawan merupakan pengertian dari kompensasi (Sulastri et al., 2018). Pemberian kompensasi menurut pendapat Sudirman Manik (2016) yaitu bertujuan untuk pengadaan efektif, memenuhi kebutuhan karyawan, membentuk ikatan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan terkait, meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan, memberikan pengaruh serikat pekerja dan pemerintah, serta menjaga stabilitas kinerja karyawan.

Kecerdasan Emosional

Urban (1967) mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosional dapat terlihat pada saat mereka memperlihatkan kesadaran sosial, manajemen diri, keterampilan sosial dan kesadaran diri dalam frekuensi yang cukup dengan cara serta waktu yang tepat untuk dapat menjadi lebih efektif di dalam kondisi maupun situasi tertentu. Kecerdasan emosional bersifat fluktuatif berbeda dengan kecerdasan otak yang bergantung dengan faktor genetika yang sulit diubah, akan tetapi kecerdasan emosional dapat ditingkatkan untuk meraih kesuksesan (Prawitasari, 1998).

Kepuasan Kerja

Sikap umum yang ada dalam diri individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya, jumlah kompensasi yang didapatkan oleh seorang karyawan yang berbeda dengan banyaknya harapan karyawan untuk diterima disebut dengan kepuasan kerja (Rita Andini, 2006). Dalam Thiagaraj, Thangaswamy (2017) mengemukakan kepuasan kerja sangat

mempengaruhi produktivitas, pergantian karyawan, keamanan, stress, serikat pekerja dan masalah lainnya.

METODE PENELITIAN

Analisa deskriptif kuantitatif diterapkan peneliti pada penelitian ini dengan memanfaatkan metode pengumpulan data yakni sampel jenuh, dimana pada saat pengambilan sampel seluruh anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian. Pegawai ATR/BPN Kantah Kab. Wonosobo menjadi populasi pada penelitian ini yaitu dengan total sebanyak 82 pegawai yang didalamnya terdiri dari 49 pegawai PPNNP, 27 pegawai PNS, dan 6 pegawai lainnya. Sumber data primer dipakai untuk penelitian ini. Data tersebut diperoleh berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada seluruh sampel penelitian. Peneliti juga menggunakan data sekunder yaitu profil kantor dan pegawai ATR/BPN Kantah Kab. Wonosobo. Skala Likert menjadi teknik pengumpulan data yang diterapkan oleh peneliti dan terdiri dari 4 (empat) skala. Penelitian ini menerapkan 4 (empat) metode uji untuk menganalisis data yang diperoleh selama penelitian berlangsung yakni uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan tes sobel.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden Penelitian

Pada penelitian ini, berdasarkan karakteristik usia responden mayoritas berusia < 30 tahun dengan persentase sebesar 45,1%. Dilihat dari jenis kelamin responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 63,4%. Dilihat dari pendidikan terakhir lulusan SMA/SMK dan S1 memiliki nilai yang tinggi dengan masing-masing yaitu sebesar 41,5%. Selain itu karakteristik responden penelitian berdasarkan jabatan sebagian besar adalah pegawai PPNNP dengan persentase 59,8%.

Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil dari analisis data deskriptif terhadap variabel penelitian atas pernyataan responden didapatkan rata-rata sebesar 2,94 pada variabel kompensasi di rentang skala 1,00 – 4,00 dan masuk ke dalam kriteria baik. Pada variabel kecerdasan emosional mempunyai rata-rata yaitu sebesar 3,16 pada skala 1,00 – 4,00 dengan kriteria baik. Variabel OCB memiliki rata-rata 3,11 pada rentang skala 1,00 – 4,00 dengan kriteria baik.

Variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata 3,10 pada rentang 1,00 – 4,00 dengan kriteria baik.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas semua variabel dikatakan valid karena setiap butir pernyataan memiliki nilai *person correlation* > 0,220.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel kompensasi memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,910, variabel kecerdasan emosional memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,955, dan variabel OCB memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,849 serta variabel kepuasan kerja memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,882. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Nurfitriana et al., 2019). Hal tersebut memberikan bukti jika seluruh variabel dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menggunakan dua persamaan, keseluruhan dari variabel independen mempunyai nilai toleransi > 0,1 serta VIF < 10 atau bisa diartikan tidak adanya multikolinearitas dalam model tersebut.

2. Uji Normalitas

Hasil uji grafik baik persamaan I dan II penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot variabel yang diteliti mendekati garis/sumbu tersebut, dapat diambil kesimpulan data tersebut berdistribusi normal. Uji statistik memiliki nilai signifikansi $0,084 > 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai residual yang diperoleh berdistribusi normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pada persamaan 1 menggunakan uji *Park* tidak adanya heteroskedastisitas, diakibatkan oleh nilai probabilitas yang didapatkan lebih besar dibandingkan taraf signifikan yaitu 0,05. Persamaan ke II menggunakan uji *Weight Least Square* mendapatkan hasil yaitu tidak adanya heteroskedastisitas, diakibatkan oleh nilai probabilitas yang didapatkan lebih besar dibandingkan nilai sig. 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda pada model tersebut dapat diketahui sebagai berikut :

Persamaan I $Z = 11,134 + 0,596 X_1 + 0,335 X_2$

Persamaan II $Y = 11,214 - 0,002 X_1 + 0,319 X_2 + 0,485 Z$

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada persamaan I berdasarkan kolom *Adjust R Square* sebesar 0,614 artinya variabel independen yaitu kompensasi (X_1), kecerdasan emosional (X_2) berkontribusi sebesar 61,4% terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Z) serta sisanya dengan presentase 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain dari eksternal penelitian ini. Pada persamaan II berdasarkan *Adjust R Square* sebesar 0,506 artinya variabel independen yaitu kompensasi (X_1), kecerdasan emosional (X_2), kepuasan kerja (Z) berkontribusi sebesar 50,6% terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y) serta sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain dari eksternal penelitian ini.

Uji F

Uji F pada persamaan I diperoleh nilai F-hitung adalah 62,880 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana F-hitung > F-tabel dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan kompensasi dan kecerdasan emosional mempunyai dampak simultan terhadap kepuasan kerja. Persamaan II diperoleh nilai F-hitung adalah 26,657 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja mempunyai dampak simultan terhadap OCB.

Uji t

Berdasarkan hasil uji t didapatkan bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan tingkat sig. 0,000. Variabel kecerdasan emosional secara parsial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan tingkat sig. 0,000. Variabel kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap OCB dengan sig 0,988 dan kecerdasan emosional serta kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap OCB dengan masing-masing tingkat sig. 0,001 dan 0,000.

Uji Sobel

Hasil Sobel Test persamaan I yaitu variabel kompensasi terhadap OCB melalui variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja mempunyai nilai *test statistic* sebesar 3,425, dan pada persamaan II yaitu variabel kecerdasan emosional terhadap OCB melalui variabel *intervening* kepuasan kerja mempunyai nilai *test statistic* yaitu 2,899. Nilai tersebut

dikatakan lebih besar dari 1,98 atau dapat diartikan jika variabel kepuasan kerja dapat memediasi di antara variabel independen dan dependen.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji t, hasil yang didapatkan adalah kompensasi mempunyai tingkat sig. $0,000 < 0,05$ dengan nilai $7,941 > 1,99085$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Maka diartikan kompensasi mempunyai dampak atau pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja yang ada pada seorang karyawan. Hasil dari pengujian data ini sejalan dengan hasil penelitian Irawan (2014). Pada penelitian tersebut, membuktikan bahwa di PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado, kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh simultan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji t, hasil yang didapatkan adalah variabel kecerdasan emosional tingkat sig. $0,000 < 0,05$ dengan nilai $4,468 > 1,99085$ yaitu $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Dapat diartikan variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian Turnipseed dan Vandewaa (2012), sejalan dengan penelitian ini yaitu menunjukkan jika variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh dengan variabel kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari uji t, hasil yang didapatkan adalah variabel kompensasi terhadap OCB tingkat sig. sebesar 0,988 dan nilai $-0,015 < 1,99125$ ($t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$), maka bisa diartikan kompensasi tidak berpengaruh yang positif signifikan terhadap variabel OCB. Penelitian Fitrianasari et al. (2013) tidak selaras dengan penelitian ini, yaitu dimana kompensasi memiliki dampak atau pengaruh positif signifikan terhadap OCB. Penelitian ini selaras dengan penelitian Mujanah (2017) dan Tan & Tarigan (2017). Pada penelitiannya, peneliti menunjukkan jika kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap OCB.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil yang didapatkan dari uji t adalah pada variabel kecerdasan emosional tingkat sig. $0,001 < 0,05$ dengan nilai $3,332 > 1,99125$ ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). Dapat diartikan, variabel kecerdasan emosional berdampak positif serta signifikan terhadap variabel OCB. Sebagaimana sejalan dengan penelitian Kadek et al. (2016) yaitu secara parsial serta simultan variabel kecerdasan emosional mempunyai dampak atau pengaruh positif serta signifikan akan variabel OCB.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan uji t, hasil yang didapatkan yaitu kepuasan kerja tingkat sig. 0,000 < 0,05 serta nilai $3,786 > 1,99125$ ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$). Sehingga diartikan, kepuasan kerja mempunyai dampak atau pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel OCB. Sebagaimana sejalan dengan penelitian Foote & Li-Ping (2008), menunjukkan jika kepuasan kerja berhubungan secara signifikan dengan OCB.

Pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tes sobel dengan hasil *test statistic* yaitu sebesar 3,425. Nilai yang diperoleh tersebut lebih besar dari 1,98 ($3,425 > 1,98$) dengan *p-value* sebesar 0,0006. Dapat disimpulkan, kepuasan kerja dapat memberikan mediasi antara variabel kompensasi dan variabel OCB. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Angelina & Subudi (2014), dimana dalam penelitiannya menunjukkan jika kompensasi dapat berpengaruh secara tidak langsung dengan OCB melalui variabel kepuasan kerja yang didapat karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji tes sobel dengan hasil *test statistic* yaitu sebesar 2,899. Nilai yang diperoleh lebih besar dari 1,98 ($2,899 > 1,98$) dengan *p-value* sebesar 0,0428. Dapat disimpulkan, kepuasan kerja dapat memberikan mediasi di antara kecerdasan emosional dengan OCB. Penelitian ini sejalan dengan Turnipseed dan Vandewaa (2012) dalam jurnalnya dimana ditemukan bahwa kepuasan kerja mampu sebagai mediator antara kecerdasan emosional dan OCB.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tersebut, sehingga dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu :

1. Adanya dampak positif serta signifikan antar variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai $7,941 > 1,99085$ ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) dengan tingkat probabilitas 0,000, nilai tersebut lebih kecil daripada nilai sig. sebesar 0,05.

2. Terdapat dampak positif serta signifikan pada kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dengan nilai $4,468 > 1,99085$ ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) dan tingkat probabilitas yaitu 0,000, nilai tersebut lebih kecil daripada nilai sig. sebesar 0,05.
3. Tidak adanya pengaruh positif serta signifikan diantara variabel kompensasi terhadap variabel OCB dengan nilai $-0,015 < 1,99125$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, tingkat probabilitas 0,988, nilai tersebut lebih besar dari nilai sig. 0,05.
4. Adanya dampak yang positif serta signifikan diantara variabel kecerdasan emosional dengan variabel OCB dengan nilai $3,332 > 1,99125$ ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) dengan tingkat probabilitas yaitu 0,001, nilai tersebut lebih kecil dari nilai sig. 0,05.
5. Adanya pengaruh yang positif serta signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap variabel OCB dengan nilai $3,786 > 1,99125$ ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) dengan tingkat probabilitas yaitu 0,000, taraf sig. 0,05 lebih besar dari nilai tersebut.
6. Variabel kepuasan kerja mampu memberikan mediasi antara variabel kompensasi terhadap variabel OCB dengan hasil *test statistic* pada tes Sobel yaitu sebesar 3,425, nilai tersebut lebih besar dari 1,98 ($3,425 > 1,98$) dengan *p-value* 0,0006.
7. Variabel kepuasan kerja mampu memberikan media di antara variabel kecerdasan emosional terhadap OCB dengan hasil *test statistic* pada tes Sobel yaitu sebesar 2,899, nilai tersebut lebih besar dari 1,98 ($2,899 > 1,98$) dengan *p-value* 0,0428.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina, A., & Subudi, M. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Hotel Alit'S Beach Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(4), 243085.
- Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “. *Profit (Jurnal ...*, 7(1), 12–24. <http://www.ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/296>
- Foote, D. A., & Li-Ping, T. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB): Does team commitment make a difference in self-directed teams? *Management Decision*, 46(6), 933–947. <https://doi.org/10.1108/00251740810882680>
- Irawan, D. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(2), 84035.
- Kadek, N., Suwandewi, N., Ayu, I. G., & Dewi, M. (2016). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

Universitas Udayana , Bali , Indonesia Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting sebab keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya . Organ. 5(6), 3958–3985.

- Octaviani, E. N., & Utami, H. N. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan PT Woonam Music, Nggoro-Mojokerto)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(1), 107–114.
- Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1), 38–44. <http://e-journal.jurwidyakop3.com/index.php/jurnal-ilmiah/article/view/106>
- Sulastri, S., Andriani, C., & Latifa, S. K. (2018). Pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT. Kilang Lima Gunung. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 7(2), 69–79. <https://doi.org/10.24036/jkmb.10882500>
- Tan, R., & Tarigan, Z. J. H. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada 3h Motosport. *Ágora*, 5(1), 56046. <https://www.neliti.com/publications/56046/pengaruh-kompensasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-organizational-citizenship-behav>
- Turnipseed, D. L., & Vandewaa, E. A. (2012). Relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior. *Psychological Reports*, 110(3), 899–914. <https://doi.org/10.2466/01.09.20.21.PR0.110.3.899-914>