

---

## Kompensasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* Kaitanya Dengan Kinerja Karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Utama

Veronika J.L Tjakra  
Riane Johnly Pio  
Sandra Ingried Asaloei

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado  
Email : [Jesiccatjakra28@gmail.com](mailto:Jesiccatjakra28@gmail.com)*

---

### Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and OCB on the performance of employees of PT Bank Sulut Go Main Branch. Using a quantitative approach, by determining a saturated sample of 40 respondents, and data analysis using multiple linear regression. The results of the study show that partial compensation has no significant effect on employee performance. While OCB partially has a significant effect on employee performance. Simultaneously compensation and OCB have a significant positive effect on employee performance. Considering the results of the study that compensation has no effect on employee performance, therefore PT Bank Sulut Go Main Branch must pay more attention to the compensation given to employees.

Keywords: Compensation, OCB, and Employee Performance

---

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan OCB terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Utama. Menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan penentuan sampel jenuh sebanyak 40 responden, dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan OCB secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menimbang hasil penelitian bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh karena itu PT Bank Sulut Go Cabang Utama harus lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

**Kata Kunci: Kompensasi, OCB, dan Kinerja Karyawan**

---

### Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan energi dari perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia maka akan diikuti oleh sebuah persaingan antar suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya, dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia maka akan semakin besar tingkat persaingannya dan dengan beberapa peningkatan kualitas akan menyebabkan suatu perusahaan yang lambat

dalam mengupayakan peningkatan sumber daya manusia akan tertinggal dan tersisihkan oleh perubahan zaman yang sangat pesat ini.

Seperti halnya di dunia bisnis keuangan seperti perbankan, mereka berusaha mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada saat ini dunia perbankan merupakan salah satu bisnis yang sangat berperan penting dalam perekonomian suatu Negara, perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang keuangan, kelembagaan, dan kegiatan usaha yang berperan penting. Bank merupakan sarana bagi manusia untuk menyimpan uang, baik

dalam hal bisnis maupun investasi untuk masa depan. Bank merupakan kepercayaan bagi yang mempunyai kelebihan dana dengan yang mempunyai kekurangan dana dan memerlukan dana.

Kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima setiap karyawan sebagai imbalan atas pelayan yang diberikan pada perusahaan. Hasibuan (2011).

OCB merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. *Organizational citizenship Behavior* sangat penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi, terutama dalam jangka panjang. Karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi, merupakan aset bagi sebuah organisasi, karena karyawan yang seperti ini akan sangat mudah sekali menaati perintah yang diberikan atasannya.

Berdasarkan uraian diatas maka muncullah rumusan masalah yaitu : (1) apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, (2) apakah OCB berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, dan (3) apakah Kompensasi dan OCB berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan tujuan penelitian yaitu : (1) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, (2) mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan, (3) mengetahui pengaruh kompensasi dan OCB terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan Mondy (2008).

Kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima setiap karyawan sebagai imbalan atas pelayan yang diberikan

pada perusahaan. Hasibuan (2011). Rumawas (2018) mendefinidikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh setiap pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai yang diberikannya untuk organisasi.

Jenis kompensasi menurut Kaswan (2012) yaitu : (1) Kompensasi Finansial dan, (2) Kompensasi Non-finansial. Kompensasi finansial terbagi menjadi 2 yaitu : (1) Kompensasi Finansial Langsung dan, (2) Kompensasi Finansial tidak Langsung.

Indikator Kompensasi Menurut Badriyah (2015:164) yaitu : (1) Gaji/upah, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. (2) Insentif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi 14 pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat. (3) Bonus, balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. (4) Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll. (5) Fasilitas, program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja. (6) Asuransi, perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikat diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi.

### Organizational Citizenship Behavior

OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku dari seorang karyawan perusahaan yang akan menunjukkan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan dari produktivitas seseorang karyawan Titisari (2014). Pada tahun 1977 untuk pertama kalinya istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperkenalkan oleh Organ, dan mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individual

yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi (Murphy, 2002:288).

Menurut Organ et al., ( 2006 ) manfaat *organizational citizenship behavior* bagi semua organisasi adalah: (1) Meningkatkan produktivitas manager dan rekan kerja, (2) Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, (3) Menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja secara efektif, (4) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik, (5) Mempertahankan stabilitas kinerja organisasi, (6) Membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, (7) Meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan, (8) Menciptakan organisasi menjadi lebih efektif dengan membuat modal sosial.

Menurut Podsakoff dan Mackenzie (2000), *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai tujuh indikator, yaitu: (1) *Sportmanship*, (2) *Civic virtue*, (3) *Helping behavior*, (4) *Organizational loyalty*, (5) *Organizational compliance*, (6) *Individual initiative*, (7) *Self development*,

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron (2007). Sopiah (2008) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Salah satu teori yang dapat di gunakan untuk meneropong kinerja karyawan adalah teori harapan dari vroom yang menyatakan motivasi bergantung pada harapan-harapan para individu berkenan dengan kemampuan mereka untuk mengerjakan tugas-tugas dan menerima pengharapan-pengharapan yang diinginkan. (Pio 2015).

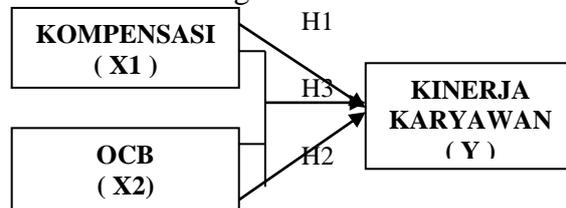
Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:18).

Menurut Aditya (2013) faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan ada 3 faktor, yaitu ; (1) Atribut Individu, (2) Kemampuan Untuk Bekerja, (3) Dukungan Organisasi.

Indikator kinerja karyawan menurut Kesumawaty dan Hariyanto (2013) : (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Waktu Kerja, (4) Kerja Sama.

### Kerangka Penelitian

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



H1 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Utama

H2 : Terdapat pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Utama

H3 : Terdapat pengaruh kompensasi dan OCB terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Utama

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT Bank Sulut Go Cabang utama. Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 40 responden dan sampel sebanyak 40 karyawan dengan teknik sampling adalah simple random sampling. Untuk pengumpulan data dilakukan dengan observasi langsung dan menyebar sebanyak 40 kuesioner/angket dengan sakala likert (1-5).

Sedangkan data terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dan juga telah melalui uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, selanjutnya data diuji dan dianalisis menggunakan regresi dengan bantuan program SPSS versi 21.

**HASIL PENELITIAN**

**Uji Validitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
K1 (X1)	6,342	0,312	Valid
OCB (X2)	7,429	0,312	Valid
KK (Y)	7,615	0,312	Valid

Sumber: data Olahan IBMSPSSStatistikVersi21

Dari tabel di atas maka diketahui dari 18 item kuesioner variabel kompensasi (X1), *Organizational Citizenhsip Behavior* (X2), Kinerja Karyawan (Y) semuanya dikatakan valid karena R hitung > R tabel.

**Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Cronbac h's Alpha	Standart Koefisien	keterangan
Kompensasi (X1)	18	0,910	0,60	Reliabel
OCB (X2)	21	0,956	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	12	0,954	0,60	Reliabel

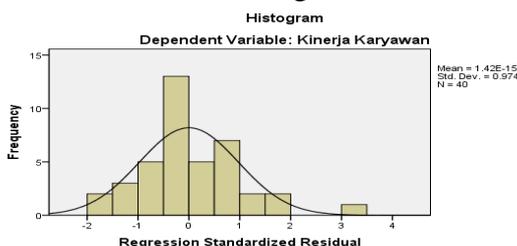
Sumber: data Olahan IBMSPSSStatistikVersi21

Dari tabel di atas maka diketahui bahwa variabel X dan Y di katakan reliabel karena Cronbach'S Alpha dari Variabel X dan Y melebihi dari Standart Koefisien atau nilai yang ditentukan yaitu 0,60.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Gambar 2. Grafik Histogram

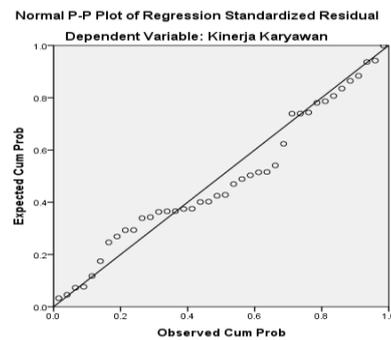


Sumber: data Olahan IBMSPSSStatistikVersi 21

Pada gambar 2, dapat dilihat di gambar histogram pola distribusi hampir normal karena

mengikuti grafik histogramnya, oleh karena itu dapat diketahui bahwa uji normalitas tersalurkan.

Gambar 3. P-Plot



Pada gambar 3, dapat dilihat di gambar P-Plot pola distribusi tidak mengikuti garis diagonalnya atau tersebar di sekitar garis diagonalnya hanya terdapat sedikit titik yang mengikuti garisnya oleh karena itu uji normalitas pada grafik normal P-Plot tidak tersalurkan.

**Uji Multikolinearitas**

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Stand ardzied Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.883	6.592		1.196	.239		
Kompensasi	.076	.087	.105	.869	.391	.733	1.364
OCB	.422	.071	.719	5.964	.000	.733	1.364

a. Dependent Variable: KK

Sumber: data Olahan IBMSPSSStatistikVersi21

Diketahui nilai tolerance pada variabel kompensasi adalah  $0,733 < 0,10$  dan nilai VIF adalah  $1,364 > 10$  maka terjadi korelasi atau multikolinearitas. Diketahui nilai tolerance pada variabel OCB adalah  $0,733 < 0,10$  dan nilai VIF adalah  $1,364 > 10$  maka terjadi korelasi atau multikolinearitas.

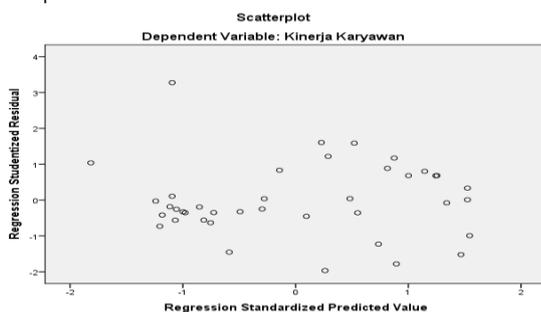
**Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 4. Uji Hetersokedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	7.883	6.592		1.196	.239		
1 Kompensasi	.076	.087	.105	.869	.391	.733	1.364
OCB	.422	.071	.719	5.964	.000	.733	1.364

a. Dependent Variable: KK



Pada gambar 3 dapat dilihat bahwa persebaran titik-titik tidak berbentuk seperti pola yang di atur dan persebarannya berada di dasar angka 0 oleh sebab itu di penelitian ini dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis**

**Analisis Koefisien Korelasi Parsial**

Tabel 5. Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Control Variables		Kompensasi	OCB	KK
Kompensasi	Correlation	1.000	.517	.476
	Significance (2-tailed)	.	.001	.002
	df	0	38	38
OCB	Correlation	.517	1.000	.773
	Significance (2-tailed)	.001	.	.000
	df	38	0	38
KK	Correlation	.476	.773	1.000
	Significance (2-tailed)	.002	.000	.
	df	38	38	0
Kompensasi	Correlation	1.000	.266	
	Significance (2-tailed)	.	.101	
	df	0	37	
KK	Correlation	.266	1.000	
	Significance (2-tailed)	.101	.	
	df	37	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Berdasarkan tabel di atas dapat kita simpulkan :

Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial antara Kompensasi (X1) dan Kinerja Karyawan

(Y) Nilai signifikansi 2-tailed adalah 0,02 yaitu kurang dari 0,05 yang berarti Kompensasi (X1) mempunyai hubungan yang signifikansi dengan Kinerja Karyawan (Y). Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial antara OCB (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) nilai signifikansi 2-tailed adalah 0,00 yaitu kurang dari 0,05 yang berarti OCB (X2) mempunyai hubungan yang signifikansi dengan Kinerja Karyawan (Y).

**Analisis Koefisien Korelasi Berganda**

Tabel 6. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 <sup>a</sup>	.606	.585	3.259

a. Predictors: (Constant), OCB, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data Olahan IBMSPSSStatistikVersi21

nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,778 berdasarkan skor interpretasi di atas ditunjukkan bahwa Variabel Kompensasi dan OCB memiliki korelasi yang tinggi terhadap Kinerja Karyawan.

**Analisis Regresi Parsial**

Tabel 7. Analisis Regresi Parsial

Sumber: data Olahan IBMSPSSStatistikVersi21

Diketahui nilai signifikansi Variabel Kompensasi adalah 0,391 > 0,05 yang berarti bahwa Kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui nilai signifikansi Variabel OCB adalah 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa OCB (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7.883	6.592		1.196	.239
1 Kompensasi	.076	.087	.105	.869	.391
OCB	.422	.071	.719	5.964	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa nilai konstanta ( nilai a) adalah 7,883 dan kompensasi (nilai β) adalah 0,076 dan OCB (nilai B) adalah 0,422

dimasukan dalam rumus Analisis Regresi Linear :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Sehingga kita dapat memperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 7,883 + 0,076X_1 + 0,422X_2 + e$$

Persamaan regresi linear di atas memperlihatkan hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen.

### Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 <sup>a</sup>	.606	.585	3.259

a. Predictors: (Constant), OCB, Kompensasi

Sumber: data Olahan IBMSPSSStatistikVersi21

nilai dari koefisien determinasi (R square) sebesar 0,606 ini berarti sebesar 60,6 % pengaruh dari variabel kompensasi dan OCB terhadap Kinerja Karyawan dan 40,4 % merupakan pengaruh dari Variabel yang lain atau variabel diluar dari penelitian saat ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji T Parsial

Tabel 10. Uji T Parsial

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7.883	6.592		1.196	.239
1 Kompensasi	.076	.087	.105	.869	.391
OCB	.422	.071	.719	5.964	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data Olahan IBMSPSSStatistikVersi21

Uji hipotesis Kompensasi terhadap Kompensasi diambil berdasarkan dasar pengambilan keputusan di atas yaitu nilai sig 0,391 > 0,05 dan nilai T<sub>hitung</sub> < T<sub>tabel</sub> yaitu 0,869 > 2,029. Sehingga H1 ditolak. Ini berarti bahwa Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Uji hipotesis OCB terhadap Kinerja Karyawan diambil berdasarkan dasar pengambilan keputusan di atas yaitu nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai T<sub>hitung</sub> > T<sub>tabel</sub> yaitu 7,516 > 2,029. Dalam penelitian ini H0 di tolak dan H2 diterima.

### Uji F Simultan

Tabel 11. Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Regression	604.015	2	302.008	28.436	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	392.960	37	10.621		
Total	996.975	39			

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), OCB (X2), Kompensasi (X1)

Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) dan OCB (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 dan nilai F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> yaitu 28,436 > 3,26. Berdasarkan ini maka hipotesis dapat diterima. Dalam penelitian ini H0 di tolak dan H3 diterima sehingga dapat kita artikan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi (X2) dan OCB (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bank Sulut Go Cabang Utama Zero Point Manado.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas Kompensasi dan kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan adanya dampak dari skimming yang terjadi beberapa bulan yang lalu di PT Bank Sulut Go Cabang Utama maka pemberian Kompensasi dari hasil keuntungan Bank tidak diberikan dan digunakan untuk penggantian uang nasabah yang telah di ambil oleh oknum yang tidak bertanggung jawab. Hal ini mempengaruhi salah satu indikator Kompensasi yaitu insentif dan bonus. Kompensasi juga tidak selalu diberikan oleh pihak PT Bank Sulut Go Cabang Utama karena semua pemberian insentif dan bonus bergantung pada pendapatan atau keuntungan yang di dapat, jika pendapatan dari PT Bank Sulut Go Cabang Utama melebihi target maka pemberian bonus dan insentif dilakukan dan jika tidak melebihi target atau sama dengan target maka pemberian bonus dan insentif tidak diberikan. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Aromega, Kojo dan Lengkong (2019) mengemukakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado.

#### Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas OCB dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Karyawan yang memiliki sifat OCB yang baik dapat membawa hasil kinerja

yang baik pula, oleh karena itu sifat OCB di PT Bank Sulut Go Cabang Utama sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Sulut Go Cabang Utama. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinda, Pio dan Sambul (2021) yang menemukan bahwa OCB berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Tridjaya Maju Sukses.

### **Pengaruh Kompensasi dan OCB terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan hasil yang diberikan sebagai bentuk penghargaan terhadap keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau mengemban tugas melebihi dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa Kompensasi dan OCB berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Utama. Hal ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dinda, Pio dan Sambul (2021) yang menemukan bahwa Kompensasi dan *Organizational Citizenhsip Behavior* (OCB) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tridjaya Maju Sukses.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang di ambil dari hasil penelitian didasari oleh analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan yaitu : (1) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sulut Go Cabang Utama. Yang berarti semakin banyak kompensasi yang diberikan seperti tunjangan maka semakin baik pula kinerja karyawan. (2) OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Sulut Go Cabang Utama. Yang berarti semakin besar sifat OCB yang tunjukkan melalui sikap toleransi, perilaku, komitmen, kemauan, yang ditunjukkan oleh karyawan maka akan semakin baik pula Kinerja Karyawan. (3) Kompensasi dan OCB (*Organizational Citizenhsip Behavior*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Utama.

### **Referensi**

Aditya, R. 2013. Pelaksanaan Program Pelatihan dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap

Kinerja Karyawan di PT. Ono Phrmaceutical Industries. Skripsi UNIKOM.

- Amstrong, M., dan Baron, A. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Terjemahan Wibowo. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Aromega, Kojo, Lengkong. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. Jurnal EMBA. Universitas Sam Ratulangi
- Badriyah, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung: CVPustaka Setia.
- Dinda, A., Pio, R.J., dan Sambul, S.A.P 2021. Pengaruh Kompensasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT Tridjaya Maju Sukses. Jurnal Productivity. Universitas Sam Ratulangi
- Hasibuan, M.S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Jakarta: Graha Ilmu.
- Kesumawaty, H. 2013. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Staff Dalam Kantor PT. Riau Media Televisi Pekanbaru).
- Mangkunegara A. A. A. P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R.W. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta
- Murphy, G., dan James A. 2001. Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior, a Study of Australian Human Service Professionalis. *Journal of Managerial Psychology*. 17, (4): 287-297.
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.

- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spriritual Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Pio, R. J and Tampi, J. R. E. 2018. The Influence of Spiritual Leadership on Quality of Work Life, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Law and Management*, 60 (2): 757-767.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., et al. 2000. Organizational Citizenship Behavior. A Critical Review of Theoretical Emprical Literatruure and Suggestions for Future Research. *Journal of Managemant*, 26 (3): 513-563.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jogjakarta: CV ANDY.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sutrisno. E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Titisari. P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.