



Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi *Employee Engagement*

Sri Devi Nasiroh

Universitas Pelita Bangsa
sridevinasiroh01@gmail.com

Diterima : 05 Maret 2023

Direvisi : 14 April 2023

Dipublikasikan : 30 Mei 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh *employee engagement*. Penelitian ini dilakukan di Line Raphael Sub Assy PT IEI di Cikarang Kab Bekasi. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang ada di line Raphael Sub Assy dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui google form dalam mengisi survey online, wawancara dan observasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program software Smart PLS versi 3.0. hasil penelitian menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi *employee engagement*.

Kata kunci: *organizational citizenship behavior*; kinerja karyawan; *employee engagement*

Abstrak

This study aims to determine and analyze the effect of organizational citizenship behavior on employee performance mediated by employee engagement. This research was conducted at the Raphael Sub Assy Line of PT IEI in Cikarang, Bekasi Regency. The population used is all employees in the Raphael Sub Assy line with a total sample of 75 respondents using the saturated sample method. Data was collected through google forms in filling out online surveys, interviews and observations. Analysis of the data in this study using the help of the Smart PLS software version 3.0. The results of the study state that organizational citizenship behavior has a positive and significant effect on employee performance, organizational citizenship behavior has a positive and significant effect on employee engagement, employee engagement has a positive and significant effect on employee performance and organizational citizenship behavior has a positive and significant effect on employee performance mediated by employee engagement.

Keywords: *organizational citizenship behavior*; *employee performance*; *employee engagement*

Pendahuluan

Saat ini kita berada pada abad ke-21, tantangan yang langsung kita hadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya, agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai kinerja yang optimum. Agar dapat bertahan di era globalisasi maka harus dilakukan perubahan dalam organisasi, salah satunya dengan meningkatkan dan mengembangkan kemampuan bekerja dalam tim dan memperbaiki kualitas SDM sehingga menciptakan efektivitas dalam sebuah organisasi.

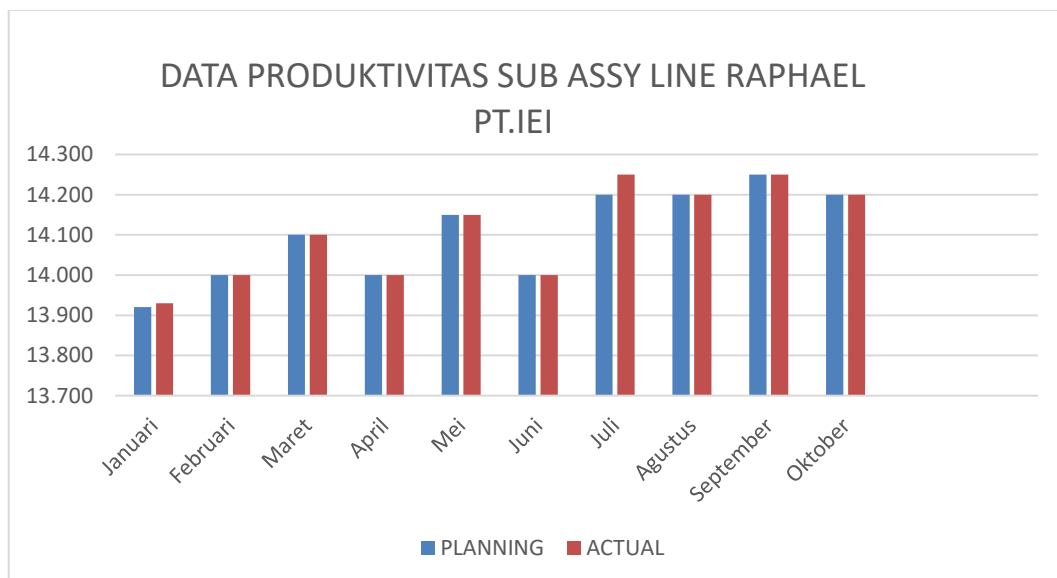
Kualitas SDM tidak hanya dilihat dari cara bekerja maupun penyelesaian tugas-tugas dengan baik, tetapi juga dapat dilihat dari aspek inisiatif karyawan dalam menyelesaikan



pekerjaan di luar tanggung jawabnya. Elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku di luar aturan formal organisasi (*extra-role*). Perilaku *extra-role* sering disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB ini merupakan salah satu perilaku individu yang dapat mempengaruhi kinerja (Diana, 2012b). Secara sederhana, *Organizational Citizenship Behavior* dapat berbentuk karyawan yang membantu memecahkan permasalahan orang lain yang di luar kewenangan dan tanggung jawab pekerjaannya. Sebagai contoh, karyawan yang secara aktif berpartisipasi dalam pertemuan tim ketika membicarakan perbaikan dan pembenahan pekerjaan, atau karyawan senior (telah berpengalaman) yang memberikan pelatihan kepada karyawan baru di luar jam kerjanya. (Rahmayanti et al., 2016). Ketika karyawan diperlakukan secara adil, maka akan membuat merasa mendapat dukungan dari organisasi, dan selanjutnya mendorong mereka untuk membalas dengan melakukan OCB di luar persyaratan kerja formal. (Sakti et al., 2020)

Bentuk ungkapan rasa memiliki tersebut tentu perlu komitmen dari individu masing-masing karyawan. Komitmen tersebut salah satunya mencakup keterlibatan karyawan (*employee engagement*). *Employee engagement* merupakan komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Mariska, 2018). Pada kondisi ini, orang akan berupaya untuk berkomitmen dengan sesuatu atau seseorang dalam organisasi kemudian berusaha keras dan tinggal dalam sebuah organisasi sebagai wujud dari komitmen tersebut.

Berikut ini adalah data produktivitas yang menjadi objek penelitian pada bagian produksi untuk melihat kinerja karyawan pada Line Raphael Sub Assy PT EIE tahun 2021



Gambar 1. Produksi Line Raphael Sub Assy PT IEI
Periode Januari – Oktober 2021
Sumber : PT IEI (2021)

Data diatas menunjukkan pencapaian *planning* Line Raphael PT IEI setiap bulannya mencapai target. Pencapaian tertinggi pada bulan juli 14.280. Pencapaian penerapan OCB sangat konsisten setiap bulannya. Organisasi yang ada di PT IEI berpengaruh terhadap



peningkatan kinerja karyawan. Salah satunya menjadikan tolak ukur penilaian suatu organisasi. Dengan adanya organisasi dapat tercermin perilaku karyawan dalam meniru perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri di dalam *stage* pekerjaannya. (Suripto, 2016)

Penelitian dengan kinerja karyawan sebagai variable dependen sudah banyak dilakukan. Pada penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti memiliki hasil penelitian yang berbeda-beda, maka masih diperlukan penelitian lebih lanjut. Penelitian (Batubara, 2013) menyimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi internal. Dengan adanya inkonsistensi pada penelitian sebelumnya maka peneliti menambahkan mediasi *employee engagement*. Penambahan variabel mediasi didasarkan pada penelitian (Ramadhan & Sembiring, 2017) yang menyimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan variabel *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara detail dan sederhana, (Suwati, 2013) mengungkapkan bahwa seorang individu karyawan yang puas terhadap pekerjaan dan perusahaannya secara otomatis akan dengan rela dan senang hati terikat dengan perusahaannya. Karyawan yang puas juga akan mempunyai rasa memiliki yang besar terhadap perusahaannya yang selanjutnya akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tersebut akan mempengaruhi nilai-nilai dalam memberikan jasa layanan kepada pelanggan yang selanjutnya akan menghasilkan kepuasan pelanggan. Pelanggan yang puas akan menjadi loyal dan pada akhirnya akan membawa dampak terhadap peningkatan profit dan pertumbuhan perusahaan. (Darna & Herlina, 2018)

Objek penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah salah satu industri elektronik besar di Indonesia. PT IEI menjadi perusahaan besar yang mampu berhasil memasok produknya ke beberapa negara maju seperti Brazil, Amerika, Jepang dan masih banyak lagi. PT IEI menjadi perusahaan yang mampu terus berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Kepercayaan dari *customer* menjadi modal utama untuk menghasilkan produk yang berkualitas. PT IEI salah satu yang mengikuti prinsip RBA (*Responsible Business Alliance*, dulu EICC), karena program RBA bermanfaat untuk sektor elektronik. Kode etik RBA menekankan praktik-praktik yang mendukung kondisi kerja yang adil, perlindungan tenaga kerja secara menyeluruh dan proses produksi yang ramah lingkungan untuk industri elektronik. Dengan mematuhi pedoman ini, maka perusahaan-perusahaan akan mendapatkan keunggulan bersaing yang signifikan.

Metode

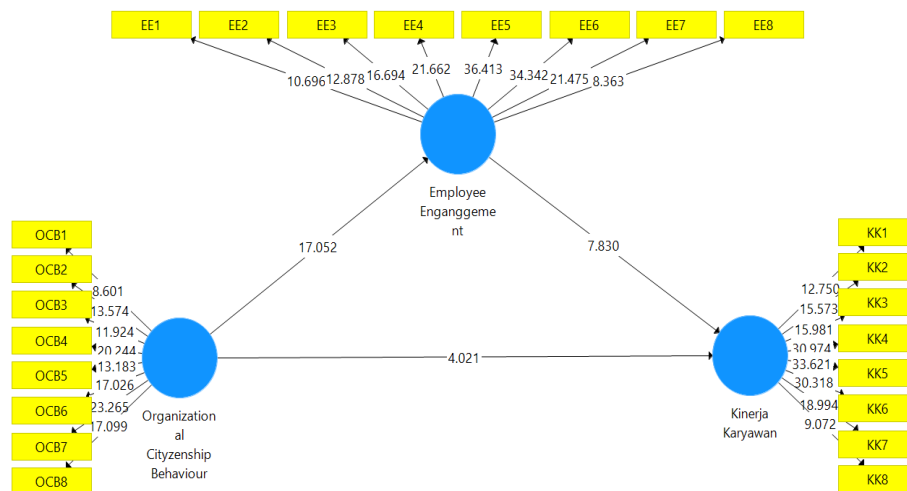
Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT IEI pada *Line Raphael* dengan jumlah populasi total 100 orang. Peneliti menjadikan seluruh karyawan berjumlah 75 orang di *Line Raphael* PT IEI sebagai responden untuk mengisi kuesioner pada penelitian ini. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Structure Equation Model* untuk mengetahui adakah pengaruh hubungan antar dimensi pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan SmartPLS 3.0.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Inner Model

Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Berikut ini adalah skema model program PLS yang diajukan :



Gambar 2. Inner Model

2. R-Square Adjust

Nilai *R-square* merupakan nilai yang akan menunjukkan seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara simultan yang digunakan didalam dan di luar dari penelitian ini terhadap variabel dependen. Nilai *R-square* > 0,67 model dinyatakan kuat, 0,33-0,67 model dinyatakan cukup sedangkan 0,19-0,33 model dinyatakan lemah.

Tabel 1. Hasil Uji R-Square (R²)

	R Square	R Square Adjusted
Employee Engagement	0,700	0,696
Kinerja Karyawan	0,804	0,799

Sumber: Hasil Pengolahan PLS, 2022

Berdasarkan tabel 1. dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* variabel *employee engagement* sebesar 0,700 yang berarti variabilitas *employee engagement* dapat dijelaskan dengan *organizational citizenship behaviour* sebesar 70% sedangkan 30% sisanya dijelaskan pada variabel di luar model penelitian ini nilai ini lebih besar dari 0,67 sehingga dinyatakan kuat. Nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,804 yang berarti variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan *organizational citizenship behaviour* dan *employee engagement* sebesar 80,4% sedangkan 19,6% sisanya dijelaskan pada variabel di luar model penelitian ini, nilai ini lebih besar dari 0,67 sehingga dinyatakan kuat.

3. Uji Hipotesis



Berdasarkan olah data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *R Statistics* dan *P Values*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila *P Value* < 0,05. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.9 dan 4.10

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis *Path Coefficient*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Organizational Citizenship Behaviour -> Kinerja Karyawan</i>	0,326	0,322	0,081	4,021	0,000
<i>Organizational Citizenship Behaviour -> Employee Engagement</i>	0,837	0,835	0,049	17,052	0,000
<i>Employee Engagement -> Kinerja Karyawan</i>	0,606	0,609	0,077	7,830	0,000

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai t-statistik dari pengaruh variabel *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 4,021 dengan besar pengaruh 0,326 dan *P-value* < 0,05 yaitu sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan maka H1: ***Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.**

Nilai t-statistik dari pengaruh variabel *organizational citizenship behaviour* terhadap *employee engagement* lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 17,052 dengan besar pengaruh 0,837 dan *P-value* < 0,05 yaitu sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap *employee engagement* adalah positif dan signifikan maka H2: ***Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* diterima.**

Nilai t-statistik dari pengaruh variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 7,830 dengan besar pengaruh 0,606 dan *P-value* < 0,05 yaitu sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan maka H3: ***Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.**



Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis *Specific Indirect Effects*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Organizational Citizenship Behaviour -> Employee Engagement -> Kinerja Karyawan</i>	0,507	0,508	0,072	7,057	0,000

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai t-statistik dari pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap oleh Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh *Employee Engagement* lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 7,830 dengan besar pengaruh 0,606 dan *P-value* < 0,05 yaitu sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap oleh Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh *Employee Engagement* adalah positif dan signifikan H4: ***Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi *Employee Engagement* diterima.**

Pembahasan

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa nilai t-statistik dari pengaruh variabel *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 terbukti artinya pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Hasil ini sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Fitriastuti, 2013) dan (Diana, 2012a) yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kegiatan bagi karyawan lain untuk mempercepat penyelesaian tugas mereka dan dengan demikian meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Seiring berjalannya waktu, karyawan dapat saling membantu untuk memecahkan masalah di tempat kerja, sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya. Perilaku karyawan yang bermanfaat memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Employee Engagement*

Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa hasil nilai t-statistik dari pengaruh variabel *organizational citizenship behaviour* terhadap *employee engagement* lebih besar dari t-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 terbukti artinya pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap *employee engagement* adalah positif dan signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Muhammad, 2019) yang menunjukkan bahwa perilaku organisasi memiliki keterkaitan dengan perilaku karyawan. Apabila gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi dinilai baik oleh karyawan, menjunjung tinggi keadilan serta karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan senantiasa karyawan akan memiliki keterlibatan yang tinggi pula dalam perusahaan



Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa nilai t-statistik dari pengaruh variabel *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan lebih besar dari t-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 terbukti artinya pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lewiuci, P. & Mustamu, R., 2017) dan (M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, 2019) yang menunjukkan bahwa pengaruh *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee Engagement* yang meliputi Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan komitmen organisasi tidak bisa dipisahkan dengan kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki kepuasan kerja, keterlibatan kerja serta komitmen organisasi yang tinggi akan tinggi pula kinerja karyawan

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi *Employee Engagement*

Hasil uji hipotesis 4 menunjukkan bahwa nilai t-statistik dari pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh *Employee Engagement* lebih besar dari t-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 terbukti artinya pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh *Employee Engagement* adalah positif dan signifikan. Hasil ini didukung oleh penelitian (Cendani & Tjahjaningsih, 2016) yang menunjukkan hasil *Employee Engagement* dapat memediasi hubungan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi *Organizational Citizenship Behaviour* maka akan semakin tinggi pula *Employee Engagement* dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data telah dilakukan mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh *Employee Engagement* (Z) Pengujian hipotesis menggunakan program smartPLS 3.0 setelah dilakukan analisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh (OCB) terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi OCB maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Line Raphael Sub Assy PT Indonesia Epson Industry. *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh (OCB) terhadap *Employee Engagement* secara positif dan signifikan, artinya semakin tinggi OCB maka semakin tinggi pula *Employee Engagement*-nya. *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi *Employee Engagement* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. *Employee Engagement* dapat memediasi hubungan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi *Organizational Citizenship Behaviour* maka akan semakin tinggi pula *Employee Engagement* dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.



Daftar Pustaka

- Cendani, C., & Tjahjaningsih, E. (2016). Pengaruh Employee Engagement Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 30(2), <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/fe/article/>.
- Darna, N., & Herlina, E. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 288.
- Diana, I. N. (2012a). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(2), 141–148.
- Diana, I. N. (2012b). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(2), 141–148.
- Ekhsan, M., & Saroh, T. (2021). The role of organizational trust on the influence of employer branding on employee performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(2), 31-35.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60–68. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>
- Lewiuci, P., G., & Mustamu, R., G. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora*, 4(2), 101–107.
- M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice di Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4787–4797.
- Mariska, D. D. (2018). Hubungan Antara Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 14(1), 91. <https://doi.org/10.32528/ins.v14i1.1161>
- Parashakti, R. D., Ekhsan, M., & Komariah, S. (2021). The Effect of Organizational Citizenship Behavior, Individual Competence and Individual Characteristics on Employee Performance. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 3(2), 24-31.
- Rahmayanti, F., Febriana, S. K. T., & Santia Dewi, R. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Ecopsy*, 1(3), 115–119. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i3.500>
- Sakti, P., Dwi Handoyo, R., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60–68. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>
- Sari, N. P., & Muhammad, H. (2019). *Organizational Citizenship Behavior Guru Sekolah Menengah Atas dan Sederajat di Lingkungan Pondok Pesantren*. 2(2). <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i2.1928>
- Suripto, T. (2016). Pengaruh Atribut Budaya Organisasi Terhadap Kepercayaan Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Inna Garuda Yogyakarta. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 3(1), 17. [https://doi.org/10.21927/jesi.2013.3\(1\).17-36](https://doi.org/10.21927/jesi.2013.3(1).17-36)
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.