



Determinasi Kinerja Karyawan Dan Organizational Citizenship Behavior: Analisis Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan (Studi Kasus pada Karyawan Swasta di Kota Padang)

Determination of Employee Performance and Organizational Citizenship Behavior: Analysis of Work Motivation and Leadership (Case Study of Private Employees in Padang City)

Chintya Ones Carli* & Mardhatila Fitri Sopali

Program Studi atau Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk mengungkap pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel Intervening pada Karyawan Swasta di Kota Padang. Masalah pada artikel ini difokuskan pada Kinerja Karyawan Swasta di Kota Padang. Data- data yang ada dikumpulkan melalui angket atau kuesioner penelitian yang diperoleh dari data secara primer dengan mengajukan beberapa pertanyaan menggunakan form online pada karyawan swasta di kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah 235 karyawan Swasta yang ada di Kota Padang. Selanjutnya 235 karyawan menjadi sampel penelitian yang diambil secara proporsional dan acak dengan teknik proportional random sampling. Structural equation modeling (SEM) dengan pendekatan partial least square (PLS) diterapkan sebagai metode analisis data. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa : Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour : Variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour: Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan: Variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan: Variabel Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan: Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Organizational Citizenship Behaviour: Variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behaviour.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kepemimpinan; Organizational Citizenship Behavior; Kinerja Karyawan.

Abstract

This research is aimed at revealing the influence of Work Motivation and Leadership on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior as an Intervening variable for Private Employees in Padang City. The problem in this article is focused on the performance of private employees in the city of Padang. The existing data was collected through questionnaires or research questionnaires obtained from primary data by asking several questions using an online form to private employees in the city of Padang. The population in this study was 235 private employees in Padang City. Furthermore, 235 employees became the research sample which was taken proportionally and randomly using the proportional random sampling technique. Structural equation modeling (SEM) with a partial least squares (PLS) approach was applied as a data analysis method. The results of the research reveal that Work Motivation Variables influence Organizational Citizenship Behavior: Leadership Variables influence Organizational Citizenship Behavior: Work Motivation Variables influence Employee Performance: Leadership Variables influence Employee Performance: Citizenship Behavior Variables influence Employee Performance: And motivation Variables influence employee performance through Organizational Citizenship Behavior: Leadership variables influence employee performance through Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: Work Motivation; Leadership; Organizational Citizenship Behavior; Employee Performance

How to Cite: Carli, C.O., & Sopali, M.F., (2023). Determinasi Kinerja Karyawan Dan Organizational Citizenship Behavior: Analisis Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2) 2023: 250-259,

*E-mail: chintyaonescharli@upiyptk.ac.id

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin cepat ini, setiap perusahaan harus mampu meningkatkan kualitasnya agar tetap kompetitif di lingkungan saat ini. Aspek paling mendasar dari keunggulan organisasi adalah sumber daya manusianya. Tanpa sumber daya manusia, bisnis tidak dapat berfungsi; dengan demikian, jika sebuah perusahaan ingin berkembang dalam lingkungan bisnis yang rumit saat ini, ia harus memiliki sumber daya yang mampu mengikuti perkembangan zaman. (Mely Cahyani & Utama, 2019). Agar sebuah bisnis atau organisasi, baik publik atau swasta, untuk mencapai tujuannya, harus dipimpin oleh sekelompok individu yang berperan aktif sebagai pemain dalam upaya perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya (Sari, 2019). Tanpa bakat tenaga kerja, tujuan tidak dapat dicapai. Hal ini dapat terjadi ketika banyak pekerja tidak melakukan upaya terbaiknya dalam bekerja, sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai karena kinerja manajemen yang kurang baik. Konsekuensinya, bisnis harus fokus pada kinerja sumber daya manusia saat ini. Menurut (Lilyana et al., 2017) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi yang dapat ditingkatkan atau diukur. Indikator Kinerja antara lain: 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektifitas dan 5. Kemandirian. Biasanya Kinerja dapat dilihat dari hasil capaian yang dilakukan oleh karyawan, sehingga kinerja akan meningkat jika indikator kerjanya terpenuhi secara keseluruhan.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya motivasi kerja. dimana menurut (Fachreza et al., 2018) Akar kata motivasi kerja adalah motiv, yang mengandung arti dorongan, penyebab atau alasan seseorang untuk mencapai sesuatu. Dengan demikian, Motivasi Kerja mengacu pada situasi sadar yang mendorong atau mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan (Resources et al., 2018). Motivasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam manajemen organisasi. Motivasi yang baik harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu dalam organisasi akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari lainnya (Baharuddin et al., 2023). Motivasi adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Dengan kata lain, motivasi menjelaskan mengapa orang bertindak seperti yang mereka lakukan. Semakin baik pimpinan dalam organisasi memahami perilaku bawahan, semakin mampu pimpinan mempengaruhi bawahan dan memberikan motivasi kepada bawahannya agar lebih konsisten dengan pencapaian tujuan organisasi. Motivasi diartikan sebagai dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk melakukan suatu tugas dengan sengaja dan gembira guna mencapai tujuan tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh (Kusumastuti et al., 2019) menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian lain yang mendukung pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Mukhtar et al., 2018), (Charli et al., 2023). Indikator motivasi kerja antara lain: 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, 3. Kebutuhan sosial, 4. Kebutuhan akan penghargaan, 5. Kebutuhan perwujudan diri. Dalam bekerja seringkali karyawan memiliki motivasi kerja yang tidak selamanya stabil dan meningkat, prakteknya tidak sedikit karyawan mengalami penurunan motivasi kerja sehingga mempengaruhi pencapaiannya kinerja dari karyawan.

Selain motivasi kerja, kepemimpinan juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan mengarahkan mereka dengan cara yang lebih kohesif dan koheren (Suliyanto, 2018). Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses dimana seorang individu mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Siagian & Khair, 2018). Kepemimpinan, adalah cara pemimpin berkomunikasi secara umum dan berhubungan dengan orang, cara pemimpin memotivasi dan melatih bawahan dan cara pemimpin memberikan arahan kepada timnya untuk melaksanakan tugasnya (Charli, 2023). Indikator Kepemimpinan antara lain : 1. Kemampuan mengambil keputusan, 2. kemampuan memotivasi, 3. Kemampuan komunikasi, 4. Kemampuan mengendalikan bawahan, 5. gangung jawab, 6. kemampuan mengendalikan emosional. Dalam hal kepemimpinan seringkali tidak adanya perhatian yang diberikan oleh atasan pada bawahannya sehingga kepemimpinan menjadi salah satu faktor penyebab baik atau buruknya kinerja karyawan itu sendiri. Menurut (Juhro, 2022) Organizational Citizenship Behavior mencerminkan sikap suatu kepemimpinan partisipatif yang tidak hanya mampu memotivasi dan menggerakkan organisasi secara vertical dan horizontal, namun juga

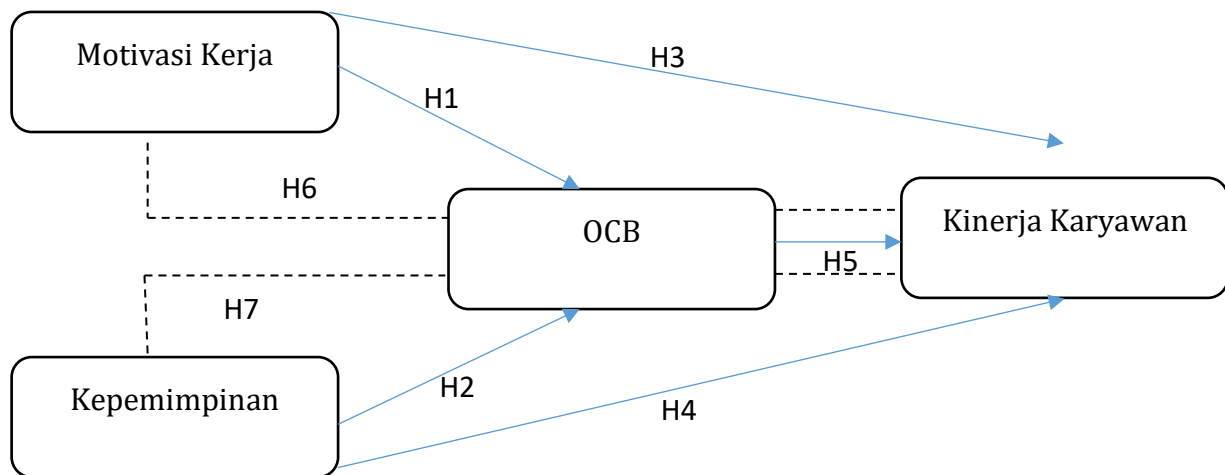
mewujudkan suatu kapasitas organisasi yang senantiasa agile di setiap keadaan. Melalui buku ini, bahasan terkait konsep Organizational Citizenship Behavior tersebut coba untuk digali lebih dalam, ditinjau dari segi konseptual dan isu terkini yang berkembang. Perspektif tulisan diarahkan untuk membahas secara komprehensif pentingnya konsep kepemimpinan dalam kaca mata keilmuan serta dari sisi spiritual, termasuk bagaimana pada akhirnya implikasi positif dari penyatuan atas kedua konsep tersebut terhadap pembangunan sumberdaya manusia di masa akan datang. Kepemimpinan memiliki pengaruh langsung pada sikap seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Suliyanto, 2018), dan juga mempengaruhi kelelahan emosional (Yulita, 2023); (Muis et al., 2018) dan (Charli et al., 2023).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau kewarganegaraan organisasional merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi. Organizational Citizenship Behavior adalah tindakan spontan saling tolong-menolong untuk membantu rekan kerja dalam sebuah perusahaan (Charli & Sopali, 2023). Organizational Citizenship Behavior merupakan kontribusi individu untuk melampaui tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku, antara lain Perilaku seperti membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas ekstra, dan mematuhi aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku tersebut menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna untuk membantu. Masalah organizational citizenship behavior telah banyak dipelajari oleh para ahli karena perilaku ini dianggap sangat penting/vital untuk fungsi administrasi. Salah satu peneliti, (Luu, 2020), dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa organisasi bergantung pada kontribusi karyawan yang bekerja melebihi apa yang dibutuhkan oleh tugas untuk berfungsi secara efektif. Selain itu terdapat beberapa penelitian yang mengkaji mengenai Organizational citizen behavior (OCB) yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Ali et al., 2023), (D. P. Sari & Ali, 2023), (Charli & Sopali, 2023), (Charli et al., 2019). Indikator Organizational Citizenship Behaviour antara lain: 1. Personality, 2. Attitudes, 3. Leadership Characteristics, 4. Group Characteristic. Pada dasarnya OCB selalu menjadi avuan bagi karyawan yang mampu melampaui hasil kerja yang di targetkan oleh perusahaan, sehingga OCB bergantung pada hasil kerja yang di hasilkan oleh karyawannya.

Berdasarkan pendapat para ahli dan peneliti terdahulu maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Determinasi Kinerja Karyawan Dan Organizational Citizenship Behavior: Analisis Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan”.

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut: (1) Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Swasta Kota Padang. (2) Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Swasta Kota Padang. (3) Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Swasta Kota Padang. (4) Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Swasta Kota Padang. (5) Diduga Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Swasta Kota Padang. (6) Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Swasta Kota Padang. (7) Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Swasta Kota Padang.



Gambar 1
Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang didasarkan pada data yang berbentuk angka atau bilangan (Suliyanto, 2018). Sedangkan berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Suliyanto, 2018). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan swasta yang bekerja di kota Padang.

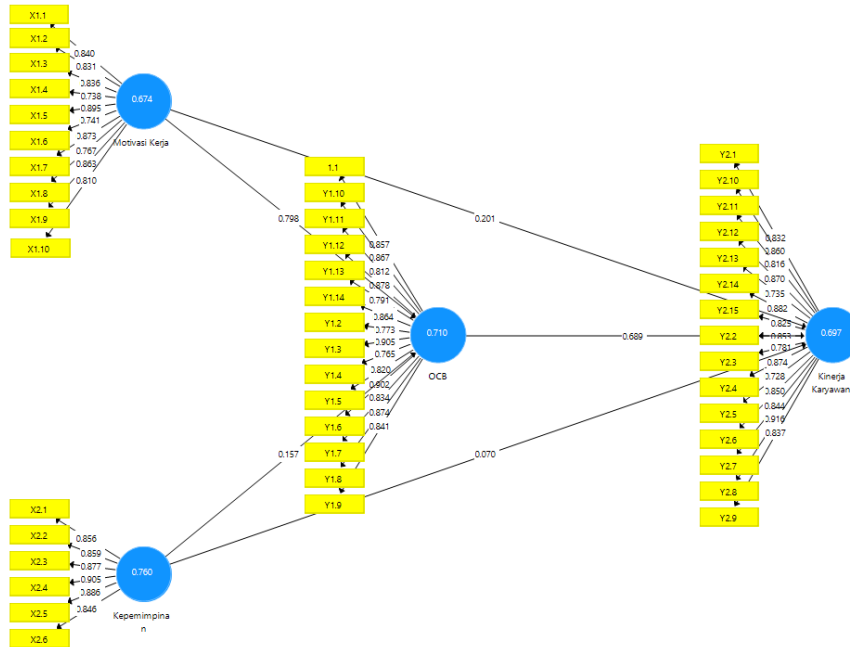
Teknik Sampling yang digunakan yaitu Purposive Sampling. Menurut (Sugiyono, 2019) Purposive Sampling adalah memberikan penilaian terhadap siapa yang sebaiknya berpartisipasi di dalam sebuah penelitian. Seorang peneliti dapat secara tersirat memilih subjek yang dianggap representatif terhadap suatu populasi. Pada penelitian ini peneliti sudah menyebarkan kuesioner/angket kepada karyawan swasta di kota Padang dengan metode Purposive Sampling sehingga diterima sebanyak 235 responden yang sudah mengisi kuesioner. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu metode angket (kuesioner). Kuesioner dalam penelitian ini dibuat dalam bentuk Google Form untuk memudahkan pengisian kuesioner oleh responden yang memenuhi kriteria untuk dijadikan sampel penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari seorang individu ataupun kelompok orang mengenai fenomena sosial. Untuk mengurangi dampak bias dan terjadinya pemusatan data pada saat melakukan analisis, skala yang digunakan adalah Sangat Setuju (SS) dengan skor (4), Setuju (S) dengan skor (3), Tidak Setuju (ST) dengan skor (2) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor (1).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modeling) atau model persamaan struktural dengan menggunakan program PLS (Partial Least Square) untuk menguji hubungan antar variabel. Analisis data dan permodelan persamaan struktural dengan menggunakan software smart PLS dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) Merancang Model Pengukuran (Outer Model). Digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel laten dan indikator-indikator. Evaluasi model pengukuran meliputi uji validitas convergent validity, discriminant validity dan uji reliabilitas composite reliability. (2) Merancang Model Struktural (Inner Model). Digunakan untuk menguji signifikansi parameter yang dirumuskan dalam hipotesis yang dinilai dengan memeriksa pentingnya koefisien dan varians yang dicatat oleh konstruksi (R^2), R^2 mewakili proporsi dependen (endogen). Sebuah $R^2 \geq 10$ memastikan bahwa varians dijelaskan oleh variabel endogen yang praktis, statistik serta signifikan.

HASIL PENELITIAN

Evaluasi Measurement Model (Outer Model) Convergent Validity

Convergent validity adalah melakukan pengukuran kevalidan indikator reflektif yang digunakan untuk mengukur variabel laten yang bisa diamati yang dari loading factor tiap-tiap indikator variabel. Suatu indikator bervaliditas baik, jika nilai loading factor di atas 0,7. Berdasarkan pengujian diketahui bahwa indikator tiap variabel dalam penelitian ini memperoleh nilai yang tinggi, yaitu semua di atas 0,7.



Gambar 1
Outer Model

Discriminant Validity

Discriminant validity yaitu melakukan perbandingan antara korelasi indikator suatu konstruk dengan konstruk lainnya yang dilakukan dengan pengukuran menggunakan nilai cross loading yang memberikan data untuk melihat apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Berdasarkan pengujian diketahui bahwa nilai loading factor untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten telah memiliki nilai loading factor yang paling besar dibanding nilai loading variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten telah memiliki discriminant validity yang baik.

Metode lain yang dapat digunakan untuk menentukan nilai discriminant validity yaitu metode *Fornell-Larcker* yang dilakukan dengan cara melakukan perbandingan antara square roots atas AVE dengan korelasi vertikal laten. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai square root atas AVE sepanjang garis diagonal lebih besar korelasinya antara satu konstruk dengan yang lainnya, oleh sebab itu validitas dari konstruk bernilai baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan	0.937	0.938	0.950	0.760
Kinerja Karyawan	0.969	0.970	0.972	0.697
Motivasi Kerja	0.946	0.949	0.954	0.674
OCB	0.968	0.970	0.972	0.710

Sumber: Data Olahan, 2023

Hasil pengujian reliabilitas dijabarkan dalam tabel 5. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai composite reliability dan *cronbach's alpha* dari konstruk yang diukur oleh

blok indikator. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0,6 dan composite reliability > 0,7, hal ini berarti tiap-tiap konstruk yang diuji pada model yang diestimasi telah memenuhi kriteria (*reliable*).

Model Structural (Inner Model)

Nilai R-square diperhatikan pada metode model struktural, yang dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Model Struktural

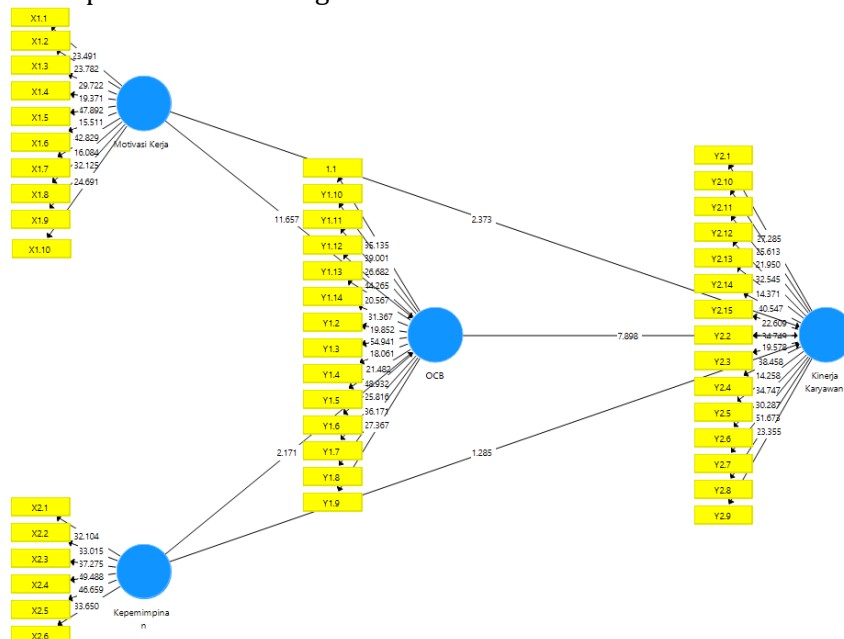
	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.879	0.878
OCB	0.869	0.868

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel diatas, diperoleh nilai R Square Adjusted Kinerja Karyawan senilai 0,945. Hal ini berarti sejumlah 94.5%% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Kepemimpinan. Lalu didapatkan nilai R Square Ajdusted Organizational Citizenship Behavior dengan nilai 0,813. Artinya adalah sebanyak 81.3% variabel Organizational Citizenship Behavior dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis

Adapun model penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data Olahan, 2023

Adapun hasil uji hipotesis secara langsung dan tidak langsung dalam penelitian ini dijabarkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
OCB -> Kinerja Karyawan	0.689	0.680	0.087	7.898	0.000
Motivasi Kerja -> OCB	0.798	0.790	0.068	11.657	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.751	0.741	0.076	9.935	0.000
Kepemimpinan -> OCB	0.157	0.165	0.072	2.171	0.030
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.178	0.188	0.079	2.245	0.025

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa setiap hipotesis memperoleh nilai t statistik > t tabel yaitu 1,96 atau p value < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap hipotesis didalam penelitian ini berpengaruh signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan swasta di kota Padang memiliki Motivasi Kerja yang baik sehingga menciptakan peningkatan Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan analisis tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja serta Kinerja Karyawan. Perasaan emosional yang stabil dari Karyawan, Tindakan yang dilakukan secara responsive sesama Karyawan, antusiasme dalam bekerja, dedikasi yang tinggi dari Karyawan terhadap organisasi menciptakan Kinerja Karyawan yang tinggi didalam bekerja. Dari penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan terciptanya emosional, Tindakan, antusiasme dan didikasi didalam bekerja maka Karyawan akan bersifat Kinerja Karyawan didalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ariyani & Hidayati, 2018), dimana penelitian ini sejalan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arina et al., 2021) menemukan bahwa Motivasi Kerja yang baik akan menyebabkan tingginya Kinerja Karyawan yang tinggi dari Karyawan. Sehingga diharapkan organisasi tetap perlu memperhatikan Motivasi Kerja didalam perusahaan, baik dari segi semangat kerja, kenyamanan dan kepuasan Karyawan didalam bekerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki Penerapan Kepemimpinan yang baik sehingga Kinerja Karyawan mengalami peningkatan. Hal ini sejalan dengan analisis tanggapan atau pendapat responden mengenai variabel Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Seluruh karyawan dapat melakukan aktivitas pekerjaan, dimana dapat memberikan dampak positif dalam kelangsungan kerja maupun dampak negative dalam menjalankan tugasnya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja hal ini dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan literatur penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Marceline et al., 2021) yang sama-sama membuktikan bahwa Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan. Dan dengan baiknya Kepemimpinan akan menciptakan Kinerja Karyawan yang tinggi. Sehingga diharapkan organisasi tetap adanya Kepemimpinan yang baik didalam perusahaan, baik dalam segi keamanan, kenyamanan dan fasilitas yang diberikan.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa Organizational Citizenship Behavior mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa menerapkan Organizational Citizenship Behavior yang baik sehingga Kinerja Karyawan mengalami peningkatan. Hal ini sejalan dengan analisis tanggapan atau pendapat responden mengenai variabel Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan. metode yang mampu memfasilitasi, memberi semangat para karyawan dalam meningkatkan atau mengubah kesadaran akan masalah dan bagaimana memecahkan masalah tersebut akan membuat karyawan merasa loyal didalam bekerja. Sehingga terciptanya Organizational Citizenship Behavior yang baik akan dapat menciptakan Kinerja Karyawan yang tinggi. Oleh sebab itu disarankan kepada perusahaan agar tetap mempertahankan perilaku Organizational Citizenship Behavior didalam organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan literatur penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lukito, 2020) yang sama-sama membuktikan bahwa Organizational Citizenship Behavior mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan. Dan dengan baiknya Organizational Citizenship Behavior akan menciptakan Kinerja Karyawan yang tinggi. Sehingga diharapkan organisasi tetap menciptakan Organizational Citizenship Behavior yang baik didalam perusahaan, baik dalam motivasi, kedisiplinan, perhatian terhadap Karyawan dan lindungan psikologis.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil pengujian yang didapatkan, dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja tidak mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior secara signifikan. Hal ini mengartikan masih kurang signifikan mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Penelitian ini tidak sejalan dengan tanggapan beberapa responden mengenai variabel Motivasi Kerja dan Transformational. Penelitian ini dilakukan pada organisasi yang memiliki karyawan yang mewajibkan karyawan bekerja sesuai penugasan dan penetapan masing – masing, artinya Motivasi Kerja di sudah menjadi suatu kewajiban yang menyebabkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior diorganisasi tersebut.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Sehingga ini menciptakan pendapat baru, bahwa adanya perbedaan dari objek penelitian dapat menciptakan suatu hasil penelitian yang berbeda dikarenakan perilaku karyawan, lingkungan yang berbeda, budaya organisasi yang berbeda dan perlakuan dari pimpinan yang berbeda.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior

Data hasil pengujian menunjukkan, Kepemimpinan mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior secara signifikan. Hal ini mengartikan mempunyai persepsi Kepemimpinan yang tidak baik yang mampu meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Karyawan swasta kota Padang.

Penelitian ini tidak sejalan dengan tanggapan beberapa responden mengenai variabel Kepemimpinan dan Organizational Citizenship Behavior. Penelitian ini dilakukan pada Kepemimpinan yang sudah ditentukan standar operasional prosedurnya, sehingga Kepemimpinan pada sudah sesuai dan menjadi suatu yang wajar organisasinya. Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior yang akan diberikan oleh organisasi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiani & Hidayat, 2020) bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Sehingga hal ini menciptakan tanggapan baru dimana perbedaan pada objek akan menciptakan hasil yang berbeda.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior

Hasil pengujian menunjukkan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan melalui Organizational Citizenship Behavior. Hal ini berarti mempunyai Motivasi Kerja baik yang membuat Organizational Citizenship Behavior dan mendorong peningkatan Kinerja Karyawannya positif. Hal ini sejalan dengan analisis tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan. yang dinilai fungsional mampu meningkatkan produktivitas karyawan, motivasi karyawan dan kreatif didalam meningkatkan kualitas kerjanya guna mendorong Kinerja Karyawan didalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari (Gito Septa Putra & Jhon Fernos, 2023) yang sama-sama menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior secara signifikan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil pengujian, dinyatakan bahwa Kepemimpinan tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan melalui Organizational Citizenship Behavior. Hal ini mengartikan bahwa Kepemimpinan yang sudah biasa dilakukan oleh tidak memberikan pengaruh yang berarti kepada Organizational Citizenship Behavior sehingga tidak dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan analisis tanggapan responden mengenai variabel Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan. hadir dengan Kepemimpinan yang sesuai dengan nilai tambah yang diberikan sehingga membuat Kenyamanan didalam bekerja.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian dari (Retnowati et al., 2023) dimana hasil penelitian menunjukan bahwa Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior secara signifikan.

SIMPULAN

Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada kaitan tentang motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Padang maka hipotesisnya diterima. Hal ini bisa terjadi karena semakin baik Motivasi Kerja di Karyawan swasta kota Padang maka akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan diorganisasi tersebut.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada kaitan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan maka Hipotesisnya di terima. Hal ini bisa terjadi karena semakin baik persepsi Kepemimpinan di Karyawan swasta kota Padang maka akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan diorganisasi tersebut.

Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada kaitan antara Organizational Citizenship Behavior dengan Kinerja Karyawan pada Karyawan Swasta di Kota Padang maka hipotesisnya diterima. Hal ini bisa terjadi karena semakin baik Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan swasta kota Padang maka akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan diorganisasi tersebut

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada kaitan antara Motivasi Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan swasta di Kota Padang maka hipotesisnya diterima. Hal ini bisa terjadi karena semakin baik Motivasi Kerja smartphone Samsung maka akan mampu meningkatkan Organizational Citizenship Behavior.

Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada kaitan antara Kepemimpinan dengan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan swasta di kota padang maka hipotesisnya di tolak. Hal ini bisa terjadi karena persepsi terhadap Kepemimpinan tidak terjadi peningkatan, maka akan Organizational Citizenship Behavior tidak mengalami peningkatan.

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada kaitan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior pada karyawan swasta di kota Padang maka hipotesisnya diterima. Hal ini bisa terjadi karena meningkatnya Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior maka akan mendorong Kinerja Karyawan didalam Karyawan swasta kota Padang

Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada kaitan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior pada karyawan swasta di kota Padang maka hipotesisnya ditolak. Hal ini bisa terjadi karena persepsi Kepemimpinan yang tidak menjadi peningkatan tidak dapat membuat Organizational Citizenship Behavior meningkat sehingga Organizational Citizenship Behavior juga tidak terjadi suatu peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Arina, A. M., Nelwan, O. S., Pandowo, M. H. C., Arina, A. M., Nelwan, O. S., Pandowo, M. H. C., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt Trimix Perkasa Bitung The Analysis Of Factors Influencing Organizational Citizenship Behavior (Ocb) At Pt Trimix Perkasa Bitung *Jurnal EMBA Vol . 9 No . 3 Juli. Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 9(3), 79–89.
- Ariyani, N., & Hidayati, S. (2018). Influence of Transformational Leadership and Work Engagement On Innovative Behavior. *Etikonomi*, 17(2), 275–284. <https://doi.org/10.15408/etk.v17i2.7427>
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>
- Charli, C. O. (2022). *Interpretation Innovative Work Behavior and Transformational Leadership : analysis Work Engagement and Work Environment on Dinas Pariwisata Kota Padang*. 3(6), 318–333. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jafm.v3i6.173>
- Charli, C. O., Mulyani, S. R., & Yeni, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komiotmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryo Kota Padang. *Jurnal Teknologi, Kesehatan Dan Ilmu Jurnal Teknologi, Kesehatan Dan Ilmu Sosial*, 1(1).

- Charli, C. O., Pawirosumarto, S., & Hapzi Ali. (2023). Employee Performance And Work Motivation Models: Transformational Leadership And Work Environment. *Jurnal Sains Informatika Terapan (JSIT)*, 1(2), 115–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.22216/jit.v17i4.2222>
- Charli, C. O., & Sopali, M. F. (2022). Pengaruh Perceived Organization Support (POS), Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Cv Rezki Islami Tauhid. *Ensiklopedia of Journal*, 4(2), 159–168. <https://doi.org/10.33559/eoj.v4i3.1042>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Gito Septa Putra & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.
- Juhro, S. M. (2022). *Transformational Leadership*.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Lilyana, B., Theodore, A., Darmajaya, J. B., No, V., Kompensasi, P., Kepuasan, D. A. N., Bisnis, E., Informatika, I., Pagar, J. Z. A., No, A., Ratu, L., Lampung, B., Pagar, J. Z. A., No, A., Ratu, L., Lampung, B., Lilyana, B., Lilyana, B., & Theodore, A. (2017). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 1–13.
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2), 1–9.
- Luu, T. T. (2020). Linking authentic leadership to salespeople's service performance: The roles of job crafting and human resource flexibility. *Industrial Marketing Management*, 84(May 2018), 89–104. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2019.06.002>
- Marceline, C., Claudia, D., Simanjuntak, Y., Lorenza, C., & Albert4. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 4(2), 557–564.
- Mely Cahyani, N. M., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 2613. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p01>
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self-Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampak Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1477532>
- Mukhtar, S., Herlith, H., & Nikensari, S. I. (2018). *THE EFFECT OF COMPENSATION , MOTIVATION OF EMPLOYEE AND WORK SATISFACTION TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. BANK XYZ (PERSERO) TBK Ketut IR Sudiardhita , Universitas Negeri Jakarta. December 2019.*
- Resources, N., iisd (International Institute for Sustainable Development, Report, F., Wicke, B., Sikkema, R., Dornburg, V., Faaij, A., Creech, H., Jabatan Penerangan Malaysia, Ministry of Economic Affairs, Saadatian, O., Ba, A. F., Nadeson, T., Barton, M., Greenwald, P., UNCED, Monjelat, N., Carretero, M., عباس, • دراسة بيئية وبكتيرية لمياه نهري دجلة وديالى جنوبي بغداد Joy, M. K. (2018). No Title *Director*, 15(40), 6–13.
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., Issalillah, F., Sunan, U., Surabaya, G., Nahdlatul, U., Surabaya, U., Islam, U., Maulana, N., & Ibrahim, M. (2023). *94-Article Text-470-1-10-20230718*. 6(1), 31–38.
- Sari, D. P., & Ali, H. (2022). Literature Review Measurement Model of Individual Behavior and Organizational Citizenship Behavior : Individual Characteristics , Work Culture and Workload. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 647–656.
- Sari, M. W. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir , Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. 8(2), 56–65.
- Setiani, T. I., & Hidayat, A. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada perusahaan daerah air minum. *Forum Ekonomi*, 22(1), 123–129.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suliyanto, S. (2018). Pengaruh Adaptabilitas Pemasaran Terhadap Kinerja Pemasaran Melalui Hubungan Dengan Pelanggan Dan Keunggulan Bersaing. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*, 14(2), 87–102.
- Yulita, E. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Pemediasi. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 47–52. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.145>