Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page 13682-13695

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Bombana

Andi Alamsyah Idris [1], Ibnu Hajar[2], Asraf[3]
[1,2,3]Prodi Ilmu Manjemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 66 Kendari
Corresponding Author: Andi Alamsyah Idris, e-mail: andialamsyahpraja@gmail.com
Published: November, 2025

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui skala likert. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Perilaku kewarganegaraan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi maupun dimediasi parsial.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, perilaku kewarganegaraan organisasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and explain the effect of transformational leadership on employee performance. The effect of transformational leadership on organizational citizenship behaviour. The effect of organizational citizenship behaviour on employee performance. The effect of transformational leadership on employee performance is mediated by organizational citizenship behaviour. The research design used is quantitative research. The population in this study were employees of the Staffing and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Bombana Regency totalling 35 people. The sampling technique used saturated sampling technique. Data collection used a questionnaire through a Likert scale. The data analysis technique used SEM-PLS 4. The results showed that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance. Transformational leadership has a positive and significant effect on organizational citizenship behaviour. Organizational citizenship behaviour has a positive and significant effect on employee performance. Transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance mediated by organizational citizenship behaviour or partial mediated.

Keywords: Transformational leadership, organizational citizenship behaviour, employee performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam dunia yang kompetitif saat ini, organisasi berkembang secara global dan menghadapi banyak tantangan untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Pada penelitian ini di dasarkan atas teori organisasi dengan judul buku Images of Organization oleh Gareth Morgan (1990) menyatakan organisasi yang

dijalankan sebagai mesin akan beroperasi melalui prinsip-prinsip dasar manajemen ilmiah, metode top-down dengan membagi rantai komando untuk koordinasi fungsi dan hierarki sehingga setiap aspek tertentu dari organisasi memenuhi peran tertentu. Kemajuan organisasi atau perusahaan tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang memadai dan mampu bersaing, oleh karena itu, setiap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan setiap sumber daya manusia dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Novarini dan Imbayani, 2019). Karena pengelolaan sumber daya manusia dilakukan agar mendapatkan pegawai yang handal dan mampu menjalankantugasnya dengan baik serta memiliki rasa tanggung jawab yang baik. Dengan begitu perusahaan dapat meningkatkan efektifitas jalannya organisasinya dalam rangka mencapai tujuannya.

Berkaitan dengan fenomena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana merupakan salah satu organisasi pemerintah yang berjalan yang salah satunya bertujuan untuk mengatur pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Bombana. Dalam melaksanakan tujuannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana tentu memerlukan kinerja yang sangat baik. Terutama kegiatan pekerjaan untuk melayani masyarakat meskipun masih ditemukan beberapa pekerjaan kantor yang masih kurang efisien dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana perlu memperhatikan kinerja para pegawai yang ada di sana.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara dilapangan menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang menyelesaikan tugas yang diberikan tidak tepat waktu dan hasil pekerjaan yang kurang maksimal. Adapun pegawai yang masih tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti meninggalkan ruang kerja pada saat jam kerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif dan pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu yang telah diberikan oleh instansi, kurangnya inisiatif dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan sering tertunda penyelesaiannya, masih ada juga pegawai yang tidak hadir dalam apel sore dan memanfaatkan sarana kantor dengan tidak baik, kemudian masih ada juga pegawai yang belum mampu memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat atau instansi lain.

Fenomena lain ditemukan ketika melakukan pra penelitian, yaitu sebagian pegawai yang menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal di luar pekerjaan, seperti bermain alat komunikasi, bermain internet atau mengobrol dengan rekan kerja yang merupakan indikasi adanya ketidakpedulian pegawai terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Selain itu juga kurangnya perhatian dari pimpinan dimana pimpinan jarang bersosialisasi, hal ini mempengaruhi pegawai menjadi kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Uraian pada paragraf-paragraf di atas menunjukan bahwa capaian prestasi kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana belum optimal. Oleh karena itu dalam rangka memahami dan memecahkan masalah tersebut

perlu dan penting dilakukan penelitian tentang kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena dan teori organisasi bahwa kinerja pegawai dari perspektif universal dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Kajian kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, merujuk pendapat (Bass, 1999) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai seperangkat perilaku kepemimpinan yang mengubah dan memotivasi pengikut untuk tampil melampaui harapan mereka sendiri, dengan fokus pada peningkatan keterlibatan pengikut dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional memperhatikan kebutuhan pribadi pengikut, memberikan dukungan kepada mereka dan melatih atau membimbing mereka secara individual. Oleh karena itu, kepemimpinan memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan tersebut dan mendorong kinerja pegawai (Torlak, N. G., & Kuzey, C. 2018).

Kepemimpinan dapat dipraktikkan dalam berbagai bentuk, misalnya transaksional, transformasional, dan laissez- faire, yang diturunkan dari model "kepemimpinan lengkap" (Bass, 2000). Kepemimpinan transformasional dapat digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang mempromosikan kepentingan kolektif pegawai, membantu mereka mencapai tujuan bersama (Gracia-Morales et al., 2012). Hasil penelitian terdahulu membuktikan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh (Uly et al., 2023) (Noviherni & Novianti, 2023) (Sugianti & Mujiati, 2022) (Agustine Pariesti et al., 2022) (Merija, 2023) (Jintar, 2022) (Qalati et al., 2022) (Thomson et al., 2021). Namun terdapat kesenjangan atau kontrakdiktif hasil penelitian yang dilakukan oleh (Agung Djaka et al., 2023) (Firmansyah & Ariani, 2023) (Adriani, 2022) (Setiawan, 2015) (Chidir et al., 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kemudian kajian kepemimpinan transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior, merujuk pendapat Organ dalam Podsakoff et al., (2000) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas (discretionary), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapatkan penghargaan dari sistem reward formal, dan yang secara keseluruhan mendorong efektifitas fungsi organisasi. Menurut Al-Kuehn & Busaidi (2002) OCB mencakup perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai yang diklasifikation sebagai peran ekstra dan tidak ditugaskan atau ditugaskan secara formal oleh organisasi. Hasil penelitian terhadulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior oleh (Prahesti et al., 2017) (Wijonarko, 2021) (Kurniawan & Nur Safitri, 2022)(Munawar et al., 2023). Namun terdapat kesenjangan atau kontrakdiktif hasil penelitian yang dilakukan oleh (maulana, 2022) (Bagus et al., 2017) (Arifiani et al., 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Selanjutnya, kajian Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja pegawai, merujuk pendapat Robbins & Judge (2018) bahwa kinerja adalah kombinasi antara efektivitas dan efisiensi dalam melakukan tugas-tugas inti pekerjaan. Semua jenis kinerja ini berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab

inti dari suatu pekerjaan dan seringkali terkait langsung dengan fungsi-fungsi yang tercantum pada uraian pekerjaan formal. Menurut Benardin dan Rusell (2016) kinerja adalah pencatatan dampak yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi.

Hasil penelitian penelitian terdahulu membuktikan bahwa rganizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai oleh (Sedarmayanti et al., 2019) (Barlian & Jaelani, 2020)(Astaginy et al., 2022) (Nisa et al., 2018) (Bustomi et al., 2020)(Bodroastuti & Tirtono, 2019). Namun terdapat kesenjangan atau kontrakdiktif hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lambidju et al., 2022) (Lukito, 2020) (Rita et al., 2018) (Pratiwi & Nawangsari, 2021) menyatakan bahwa organizational citizenship behavior berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana Pengamatan sementara terhadap kondisi yang ada pada berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pimpinan bahwa kedepan diperhadapkan pada persoalan PNS yang memiliki kompetensi yang rendah menjadi hambatan dalam peningkatan kinerja dan potensi sumberdaya manusia. Adanya krisis kepemimpinan yang tidak mampu mensinergikan antara kepemimpinan melalui pola inteksi yang terintegrasi antara individu dengan organisasi. Pengembangan kinerja pegawai yang kurang mendapat perhatian dari pihak pimpinan. Kemudian masih rendahnya kinerja yang dimiliki oleh PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana yang di tandai dengan masih terdapat hasil kerja PNS yang tidak sesuai dengan unsur penilaian kurangnya yaitu kualitas kerja, kuantitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga pimpinan harus memberi teguran terhadap PNS tersebut. Selain itu kurangnya inisiatif PNS untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga setiap pekerjaan yang perlu diselesaikan selalu menunggu perintah pimpinan, kondisi ini sangat merugikan organisasi, pekerjaan akan diselesaikan ketika pimpinan berada dikantor namun ketika pimpinan tidak berada di kantor maka pekerjaan tidak diselesaikan, masih rendahnya kinerja pegawai tersebut menjadi masalah utama dalam penelitian ini.

Fenomena lainnya adalah faktor kepemimpinan yang tidak nampak berperan pada tercapainya kenerja pegawai, walaupun pimpinan selalu memberikan arahan kepada pegawainya. Kemudian pengambilan keputusan pimpinan yang cenderung mengutamakan pendapatnya pribadi walaupun dalam pengambilan keputusan tersebut melibatkan pegawai. Perilaku pegawai dan atasan tersebut pada prinsipnya terjadi karena lemahnya kebijakan organisasi tentang larangan melakukan aktifitas lain saat jam kerja. Juga tidak adanya pembagian tugas yang jelas jika atasan berhalangan atau tidak ada di tempat. Akhirnya tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh organizational citizenship behavior.

METODE PENELITIAN

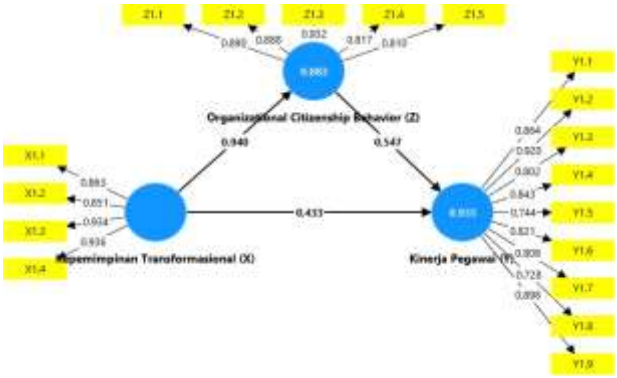
Penelitian ini merupakan explanatory research dimaksudkan untuk memberikan penjelasan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis atau bertujuan untuk memperoleh pengujian yang tepat dalam menarik kesimpulan yang bersifat kausalitas antara variabel dan selanjutnya memilih alternatif tindakan (Cooper & Schindler, 2006). Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh pegawai (BKPSDM) Kabupaten Bombana yang jumlah populasi sebanyak 35 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Sumber pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan daftar pernyataan berupa kuesioner yang disebarkan kepada responden berkaitan dengan variabel yang kajian dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert 1-5. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS 4 dengan menguji outer model dan inner model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum responden pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana sebanyak 35 orang. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1 tentang karakteristik responden penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik Responden		Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1. Umur	< 25	-	
	26-30	4	11,42
	31-35	20	57,14
	36-40	2	5,72
	> 41	9	25,72
	Jumlah	35	100
2. Jenis Kelamin		Frekuensi (orang)	Persentase (%)
	Laki-laki	21	60
	Perempuan	14	40
	Jumlah	35	100
3. Masa kerja		Frekuensi (orang)	Persentase (%)
	< 2 tahun	5	14,28
	3-5 tahun	2	5,72
	6-10 keatas	20	57,14
	> 10 tahun	8	22,86
	Jumlah	35	100
4. Tingkat Pendidikan		Frekuensi (orang)	Persentase (%)
	SMA/Sederajat	4	11,42
	D3	1	2,86
	S1 (Strata 1)	28	80
	S2 (Strata 2)	2	5,72
	S3 (Strata 3)	-	0
	Jumlah	35	100



Gambar 2. Hasil PLS Alogarithm

Berdasarkan gambar 2 diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang terdiri dari indicator charisma, inspirational, individualized consideration dan intelektual stimulation setelah diestimasi memiliki nilai cross loading masing-masing sebesar 0,863, 0,851, 0,934 dan 0,936 atau > 0,7 dan dikatakan valid. Kemudian variabel organizational citizenship behavior yang terdiri dari 5 indicator altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy dan civic virtue setelah diestimasi memiliki nilai cross loading masing-masing sebesar 0,890, 0,888, 0,932,0,817 dan 0,810 atau > 0,7 dan dikatakan valid. Terakhir variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 9 indicator kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan, setelah diestimasi memiliki nilai cross loading masing-masing sebesar 0,864, 0,920, 0,802, 0,843, 0,744, 0,81, 0,808, 0,728 dan 0,898 atau > 0,7 dan dikatakan valid.

Tabel 2. Nilai AVE Variabel Penelitian

Variabel Laten	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,804	Valid
Organizational Citizenship Behavior	0,684	Valid
Kinerja Pegawai	0,755	Valid

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa variabel laten Kepemimpinan Transformasional, memiliki nilai AVE sebesar 0,804 atau > 0,5, dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen. Kemudian variabel laten organizational citizenship behavior, memiliki nilai AVE sebesar 0,684 atau > 0,5, dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen. Kemudian pada variabel kinerja pegawai memiliki nilai AVE sebesar 0,755 atau > 0,5, sehingga dapat disimpulkan pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 3. Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Variabel Laten	Sampel asli (O)	T statistik (|O/STDEV|)	Nilai P (P values)
KT →KP	0.433	3.540	0.000
KT →OCB	0.940	48.374	0.000
OCB → KP	0.547	4.407	0.000
KT →OCB→KP	0.514	4.217	0.000

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur data sebesar 0,433 dengan arah yang signifikan. Kemudian nilai t_statistik yaitu 3,540 < 1,96 dengan nilai probabilitas (p_value) sebesar 0,000 atau < α = 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur data sebesar 0,940 dengan arah yang positif dan nilai t_statistik yaitu 48,374 > 1,96 dengan nilai probabilitas (p_value) sebesar 0,001 < α = 0,005.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hasil pengujian pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur data sebesar 0,547 dengan arah yang positif dan nilai t_statistik yaitu 4,407 < 1,96 dengan nilai probabilitas (p_value) sebesar 0,703 < α = 0,005. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terakhir, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan atau partial mediasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data dengan smart PLS diketahui bahwa nilai t_statistik yaitu sebesar 4,217 atau > 1,96, dengan nilai probabilitas (p_value) sebesar 0.000 atau < α = 0,05.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan tranasformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden secara keseluruhan tentang kepemimpinan transformasional menyatakan setuju. Artinya bahwa mayoritas responden menyatakan secara keseluruhan mengenai kepemimpinan transformasional adalah sebagai hasil dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian ini didukung dengan fakta di lapangan yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang baik yang direfleksikan melalui charisma, inspirational, individualized consideration dan intelektual stimulation mampu mendukung variasi perubahan dan mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung dengan fakta di lapangan yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang baik yang direfleksikan melalui charisma, inspirational, individualized consideration dan intelektual stimulation mampu mendukung variasi perubahan dan mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan fakta di lapangan gaya kepemimpinan (BKPSDM) Kabupaten Bombana memiliki daya tarik, pengaruh, dan kepribadian yang kuat sehingga mampu menginspirasi serta memotivasi pengikutnya. Pemimpin mampu memotivasi, membangkitkan semangat, dan memberikan dorongan kepada pegawai melalui visi, nilai, serta teladan

yang ditunjukkan. Pemimpin memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan, keunikan, dan perkembangan setiap anggota tim. Terakhir dibuktikan dengan pemimpin mendorong kreativitas, pemikiran kritis, serta inovasi dalam tim atau organisasinya.

Hasil penelitian ini mendukung dan konsisten dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Uly et al., 2023) (Noviherni & Novianti, 2023) (Sugianti & Mujiati, 2022) (Agustine Pariesti et al., 2022) (Nurhafni, 2022) (Merija, 2023) (Jintar, 2022) (Qalati et al., 2022) (Thomson et al., 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden secara keseluruhan tentang organizational citizenship behavior menyatakan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden menyatakan secara keseluruhan mengenai organizational citizenship behavior adalah sebagai hasil dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian ini didukung dengan fakta di lapangan yang menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior yang baik yang direfleksikan melalui altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy dan civic virtue mampu mendukung variasi perubahan dan mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat di buktikan dengan perilaku sukarela pegawai yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal tetapi berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja dan efektivitas organisasi. Perilaku sukarela pegawai yang melampaui tugas utama mereka dan berkontribusi positif terhadap organisasi. Fakta lain di buktikan dengan kesediaan pegawai untuk tetap bersikap profesional dan kooperatif dalam berbagai situasi. Kemudian adanya sikap menghormati dan memperhatikan orang lain dalam lingkungan kerja untuk menjaga hubungan yang harmonis serta menghindari konflik. Terakhir pegawai terlibat aktif dalam kehidupan organisasi serta kepedulian mereka terhadap perkembangan dan keberlangsungan tujuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung dan konsisten dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Prahesti et al., 2017) (Perkasa & Herawaty, 2021) (Wijonarko, 2021) (Kurniawan & Nur Safitri, 2022) (Munawar et al., 2023) (Nurhafni, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai

Organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana. Hal ini dubuktikan dengan jawaban responden secara keseluruhan tentang kinerja pegawai menyatakan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden menyatakan secara keseluruhan mengenai kinerja pegawai adalah sebagai hasil dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian ini didukung dengan fakta di lapangan yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang baik yang direfleksikan melalui

kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan mampu mendukung variasi perubahan dan mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan pada peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini dapat di buktikan dengan pegawai selalu bersedia menerima tugas dan pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikannya dengan baik serta pegawai selalu berkontribusi dalam pekerjaan tambahan yang diberikan. Kemudian pegawai selalu bekerja dengan cermat, teliti dan kreatif serta selalu dapat mempertahankan kualitas hasil pekerjaan sesuai dengan mutu pekerjaan yang direncanakan. Pegawai menghargai waktu jam kerja yang telah ditetapkan dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Kemudian pegawai secara sadar menggunakan biaya operasional sesuai dengan tupoksi kebutuhan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pegawai mengutamakan pelayanan publik dalam memenuhi pelayanan standar yang efektif guna mencapai kinerja yang baik. Pegawai memiliki komitmen dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja baik secara individu dan kelompok. Kemudian mencerminkan sikap proaktif pegawai dalam bekerja, yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif. Pegawai bekerja sama dalam menjalankan tugas dan dapat mempertanggungjawabkan apa yang sudah dikerjakan. Terakhir pemimpin Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana tidak hanya bekerja secara individu tetapi juga mampu mengarahkan, memotivasi, dan mengelola pegawai untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian ini mendukung dan konsisten dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Sedarmayanti et al., 2019) (Barlian & Jaelani, 2020)(Astaginy et al., 2022) (Nisa et al., 2018) (Bustomi et al., 2020)(Bodroastuti & Tirtono, 2019) (Bustomi et al., 2020) menyimpulkan bahwa organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan atau partially mediated. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil pengolahan data dengan smart PLS diketahui bahwa nilai t_statistik yaitu sebesar 4,217 atau > 1,96, dengan nilai probabilitas (p_value) sebesar 0.000 atau < α = 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jiang et.al, (2017) menunjukkan bahwa dengan ada organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Searah dengan penelitian yang dilakukan Riberio et.al, (2018) menunjukkan bahwa ada mediasi organizational citizenship behavior dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan, semakin kuat pemaham dan

pelaksanaan kepemimpinan transformasional maka akan memunculkan sikap organizational citizenship behavior pada para pengikut atau bawahannya, sehingga akan berdampak pula pada kinerja karyawan yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana.

SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa kepemimpinan transformasional yang baik yang direfleksikan melalui charisma, inspirational, individualized consideration dan intelektual stimulation mampu mendukung variasi perubahan dan mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Artinya bahwa organizational citizenship behavior yang baik yang direfleksikan melalui altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy dan civic virtue mampu mendukung variasi perubahan dan mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa kinerja pegawai yang baik yang direfleksikan melalui kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan mampu mendukung variasi perubahan dan mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh organizational citizenship behavior. Artinya bahwa penerapan kepemimpinan transformasional yang positif menjadikan pegawai mandiri ataupun mempunyai kesiapan guna melaksanakan pekerjaan, hal tersebut menunjukkan dengan munculnya kesiapan melalui para pegawainya akan menimbulkan perilaku organisasional dari diri para pegawainya, dimana organizational citizenship behavior tersebut kemudian akan berlandaskan terhadap kenaikan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana.

REFERENCES

Adriani, Z., & Studi Magister Manajemen FEB Universitas Jambi, P. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Tranformasiomal Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasai Kepuasan Kerja Pda Construction dn Engineering Departement. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu), 11(04), 890–903.

Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. Journal of Environment and Management, 3(1), 35–45. https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284

Agung Djaka, M. A. P., Alwi, M. H., Suwandaru, R., & Syam, F. (2023). Analisis Manajemen Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Takalar. Jurnal Sains Manajemen Nitro, 2(2), 219–229. https://doi.org/10.56858/jsmn.v2i2.168.

Aldag, R., & Reschke, W, (1997). Employee value added: Measuring discretionary effort and its value to the organization. Center for Organozation Effectiveness, 608, 833-3332.

Arifiani, Ratya Shafira., dkk. 2016. Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 33, No. 1, 2016: 127-135.

Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier., E., Boulanger., J., Corrigan, R., Dore, I., …. & Serroni, C. (2004). Organizational Citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust. Management decision, 42(1), 13-40.

Astaginy, N., Wonua, A. R., Ismanto, & Fitri Kumalasari. (2022). Persepsi Dukungan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai. Proceedings of the 1st Indonesian Annual Conference Series, 1, 2022(2014), 66–73.

Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. European journal of work and rganizational psychology, 8(1), 9-32.

Bass, B. M. (2000). The future of leadership in learning organizations. Journal of leadership studies, 7(3), 18-40.

Bagus, I., Juniartha, M., Made Wardana, I., Putra, M. S., Diklat, B., Denpasar, I., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Mediasi Kepercayaan Kepada Atasan Dan Kepuasan Kerja (Studi pada Pegawai Tetap Balai Diklat Industri Kementerian Perindustrian Republik Indonesia). Buletin Studi Ekonomi, 21(2), 181–196.

Barlian, B., & Jaelani, A. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai. Journal of Business Management Education |, 5(3), 39–50.

Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah, 5(1), 1–16. https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i1.2002.

Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper and Row.

Bernardin, F., & Russel, J., (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.

Bodroastuti, T., & Tirtono, T. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Solusi, 17(2), 179–200. https://doi.org/10.26623/.v17i2.1463

Chidir, G., Novitasari, D., Iskandar, J., Hutagalung, D., Maulana, A., Safitri, K., Fahlevi, M., & Sulistyo, A. B. (2022). International Journal of Data and Network Science. 6, 477–486. https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.12.006

Firmansyah, M., & Ariani, D. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Rekan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gawi Maju Karsa Site Purworejo. Lentera: Multidisciplinary Studies, 2(1), 1–9. https://doi.org/10.57096/lentera.v2i1.29

Garcia-Morales, V., J., Jimenez-Barrionuevo, M. M., & Gutierrez-Gutierrez, L.,(2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. Journal of business research, 65(7), 1040-1050.

Gary Yukl 2005, Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara

Jintar, C. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 33(1), 1–12.

Kuehn, K.W., & Al-Busaidi, Y. (2002). Citizenship behavior in a non-western context: an examination of the role of satisfaction, commitment and job characteristics on self-reported OCB. International Journal of Conflict Management, 12(2),107.

Kurniawan, I. S., & Nur Safitri, Q. (2022). Pengaruh komitmen afektif, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, dan pemberdayaan karyawan terhadap ocb karyawan. Jurnal Manajemen, 14(1), 17–25. https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10386

Lambidju, G. A., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2022). Penempatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Manado. Productivity, 3(4).

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. http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen bisnis/article/view/10599

maulana, amjad. (2022). 40355a01C8F7492F7260Dc89C27Ac6D5Fe5F. Pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, 14(1), 65–75. https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10607

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2017. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Merija, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Xyz. Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu (Jimetera), 3(2), 120. https://doi.org/10.35308/jimetera.v3i2.6609

Munawar, F., Ependi, M., & Wildan, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi: Studi Pada Tendik Uin Bandung. Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen, 4(2), 115–124. https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.27932.

Morgan, G. (1990). Paradigm diversity in Organizational research. The theory and philosophy of Organizations: Critical issues and new perspectives, 13, 29.

Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nisa, D. K., Santoso, B., & Azhad, M. N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember. International Journal of Social Science and Business, 2(3), 108. https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i3.16219

Novarini, N. N. A., & Imbayani, I. G. A. 2019. The influence of reward and Punishment on employee performance at Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian. International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM), 4(3), 33-44.

Noviherni, & Novianti, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Journal Intelektual, 2(1), 62–69. https://doi.org/10.61635/jin.v2i1.133

Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and practice. Sage publications.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D, G. (2000). Organizational citizenship behavior: A crical review of th theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of management, 26(3), 513-563.

Prahesti, D. S., Riana, I. G., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Mediasi. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 7, 2761. https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p06

Pratiwi, L. A., & Nawangsari, L. C. (2021). Organizational citizenship behavior while mediating self-efficacy, servant leadership and Organization culture on employee performance. European Journal of Business and Management Research, 6(1), 225-231.

Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. International Journal of Law and Management, 60(4), 953-964.

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2018). Organizational Behavior 16e. Pearson.

Simamora, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.

Sugianti, N. W. A., & Mujiati, N. W. (2022). Peran Motivasi Kerja Memediasi Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Inspektorat Kota Denpasar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 11(2), 277. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p04

Setiawan, E. Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya. e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA, 1(1), 31–41.

Sedarmayanti, S., Kurhayadi, K., & Satrio, G. D. (2019). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi, 3(1), 70–88. https://doi.org/10.25139/jai.v3i1.1955

Torlak, N. G., & Kuzey, C.& Ragom, M. (2018). Human resource management commitmen and performance links in iran and Turkey. International Journal of Productivity and Performance Management, 67(9), 1994-2017.

Thomson, G., Buch, R, Thomson, P. M. M., & Glaso, L. (2021). The impact of transformational leadership and interactional justice on follower performance and Organizational commitment in a business context Journal of General Managemen, 46(4), 274-283.

Uly, N. S., Markoni, M., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. Jurnal Simki Economic, 6(2), 223–231. https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.245

Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Limón, M. L. S., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. Heliyon, 8(11).

Wijonarko, G. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Menuju Peningkatan Kinerja Karyawan. Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 16(2), 478–487. https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.2400