



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR
(UJK) BANGKINANG**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Oleh

ZHIEZIE ZETTIRA MULTAZIMAH

NIM. 11970125098

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2023

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR
(UJK) BANGKINANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh

ZHIEZIE ZETTIRA MULTAZIMAH
NIM. 11970125098

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2023**

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ZHIEZIE ZETTIRA MULTAZIMAH
 NIM : 1197012598
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASONAL
 DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
 (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
 USAHA JAYA KONTRAKTOR (UJK) BANGKKINANG.

DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING

ILHAM CHANRA PUTRA, SE, MM
 NIP. 19890329 201903 1 008

MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Zhiezie Zettira Multazimah
 NIM : 11970125098
 Jurusan : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan
Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap
 Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK)
 Bangkinang.
 Tanggal Ujian : 26 Juni 2023

3.55 (SM)
 10/2023
 7

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Mahyami, SE, MM

Sekretaris
 Hijratul Aswad, S.E., M.Ak

Penguji I
 Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak

Penguji II
 Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Zhezie Zettira Multazimah
 NIM : 11970125098
 Tempat/Tgl. Lahir : Pulau Jambu, 07 Februari 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : S1 Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Organizational
 Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan
 Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru,

Saya membuat pernyataan



Zhezie Zettira multazimah

NIM 11970125098

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR (UJK) BANGKINANG

Oleh:

ZHIEZIE ZETTIRA MULTAZIMAH
NIM. 11970125098

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 - a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil penelitian, tanpa mencantumkan sumber atau dengan cara lain.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang yang berlokasi di Pasir Sialang, Bangkinang Seberang, Kabupaten Kampar, Riau 28464. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 orang, dengan metode sensus maka seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara simultan variabel kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK). Sedangkan nilai adjusted R Square menjelaskan variabel kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang sebesar 68,8% sementara 31,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : **Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja**

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BUSINESS JAYA CONTRACTORS (UJK) BANGKINANG

By:

ZHIEZIE ZETTIRA MULTAZIMAH
NIM. 11970125098

The aim of this study was to determine the effect of transformational leadership and organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance. Research conducted at PT. Usaha Jaya Contractors (UJK) Bangkinang located in Pasir Sialang, Bangkinang Seberang, Kampar Regency, Riau 28464. The population in this study totaled 46 people, using the census method, the entire population was sampled in this study. Data analysis using multiple linear regression. The results of the research on transformational leadership variables have a positive and significant effect, while organizational citizenship behavior (OCB) variables have a positive and significant effect on employee performance variables. Simultaneously, transformational leadership and organizational citizenship behavior (OCB) variables have a significant effect on employee performance variables at PT. Jaya Contractor Enterprises (UJK). While the value of adjusted R Square explains the variable transformational leadership and organizational citizenship behavior (OCB) can affect employee performance variables at PT. Business Jaya Contractors (UJK) Bangkinang by 88.8% while the remaining 31.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Performance*

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan memasukkannya ke dalam karya ilmiah tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan memasukkannya ke dalam karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil‘alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah menghimpunkan rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang (UJK)”**.

Penelitian skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari hambatan dan rintangan yang dialami penulis. Namun demikian, berkat kerja keras, optimis, bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tidak terhingga kepada pihak yang selalu memberikan motivasi, doa, bimbingan serta dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini terutama untuk kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda Zulkifli dan Ibunda Nursyahweni yang telah membesarkan, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang dengan penuh kesabaran. Terima kasih Ayah dan Ibu atas segala doa, motivasi dan dukungannya baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat melaksanakan perkuliahan sampai menyelesaikan skripsi ini.



- © **UIN Suska Riau**
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. **Dilarang** mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. **Dilarang** mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa

hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta staf.
2. Ibu Dr. Mahayarni. SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Hj Juliana, SE., MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE., MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhrurozi, SE., MM. selaku sekretaris Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Muklis, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademis penulis yang telah memberikan dukungan, motiasi dan bimbingan kepada penulis..
9. Bapak Ilham Chanra Putra, SE., MM selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk

memberi bimbingan, pengarahan dan nasehat serta motiasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ekl dan ilmu yang bermanfaat.

11. Keluarga tersayang, kakak yaitu Wella Brilyani Kreativi dan adik Azhillani Tahta Zhilly Arsyika, serta semua keluarga yang telah memberikan bantuan moril dan memberikan keceriaan bagi penulis.

12. Perimakasih utuk sahabat-sahabatku tersayang Nabila, Nada R Idris, dan untuk para Grup Dirumah Aja yang telah memberikan do'a, semangat, motivasi, dan saran selama penulisan maupun mengikuti perkuliahan, semoga kita bisa mencapai apa yang kita cita-citakan, dan tetap menjalin silaturahmi dimasa depan

Semoga semua ilmu, doa dan motivasi yang diberikan kepada penulis menjadi amal ibadah dan dibalas oleh Allah SWT. Penulis mohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat kekurangan, mengingat keterbatasan pengetahuan penulis, dan berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. *Aamiin ya Robbal 'Alamiin.*

Pekanbaru, Mei 2023
Penulis

ZHIEZIE ZETTIRA MULTAZIMAH
NIM. 11970125098

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 9 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 10 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 11 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 13 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 13 |
| 2.2 Kepemimpinan Transformasional | 14 |
| 2.3 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional | 15 |
| 2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional | 16 |
| 2.5 Organizational Citizenship Behavior (OCB) | 17 |
| 2.6 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) | 19 |
| 2.7 Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB) | 22 |
| 2.8 Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB) | 24 |
| 2.9 Kinerja Karyawan | 27 |
| 2.10 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 27 |
| 2.11 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan | 30 |
| 2.13 Manfaat Penilaian Kinerja | 30 |
| 2.12 Penilaian Kinerja | 31 |
| 2.17 Pandangan Islam | 32 |
| 2.17.1 Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam | 32 |

| | |
|---|-----------|
| 2.17.2 Kinerja Dalam Pandangan Islam..... | 33 |
| 2.18 Pengaruh Antar Variabel..... | 34 |
| 2.18.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan..... | 34 |
| 2.18.2 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan..... | 34 |
| 2.19 Penelitian Terdahulu | 35 |
| 2.20 Kerangka Pemikiran..... | 39 |
| 2.21 Konsep Operasional Variabel | 40 |
| 2.22 Hipotesis..... | 42 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 45 |
| 3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian..... | 45 |
| 3.2 Jenis dan Sumber Data | 45 |
| 3.3 Populasi Dan Sampel | 46 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data..... | 47 |
| 3.5 Analisis Data | 47 |
| 3.6 Uji Hipotesis..... | 48 |
| 3.7 Uji Koefisien Determinan R^2 | 49 |
| 3.8 Analisis Linier Regresi Berganda | 51 |
| 3.9 Uji Hipotesis | 52 |
| 3.10 Uji Koefisien Determinan R^2 | 54 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN | 55 |
| 4.1 Sejarah Singkat PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) | 55 |
| 4.2 Struktur Organisasi..... | 55 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 59 |
| 5.1 Karakteristik Responden | 59 |
| 5.1.1 Responden Berdasarkan Umur..... | 59 |
| 5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 60 |
| 5.1.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 60 |
| 5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 61 |

| | |
|--|-----------|
| 5.2 Deskripsi Variabel..... | 62 |
| 5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional | 62 |
| 5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)..... | 63 |
| 5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja Karyawan | 65 |
| 5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian | 67 |
| 5.3.1 Uji Validitas | 67 |
| 5.3.2 Uji Reliabilitas..... | 69 |
| 5.4 Uji Asumsi Klasik..... | 69 |
| 5.4.1 Uji Normalitas | 69 |
| 5.4.2 Uji Multikolinieritas..... | 71 |
| 5.4.3 Uji Heteroskedastisitas | 72 |
| 5.4.4 Uji Autokorelasi | 73 |
| 5.5 Analisis Data Penelitian | 74 |
| 5.5.1 Regresi Linier Berganda..... | 74 |
| 5.5.2 Uji Secara Parsial (Uji T)..... | 75 |
| 5.5.3 Uji Secara Simultan (Uji F)..... | 77 |
| 5.5.4 Koefisien Determinasi..... | 78 |
| 5.6 Pembahasan..... | 78 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... | 82 |
| 6.1 Kesimpulan..... | 82 |
| 6.2 Saran..... | 82 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

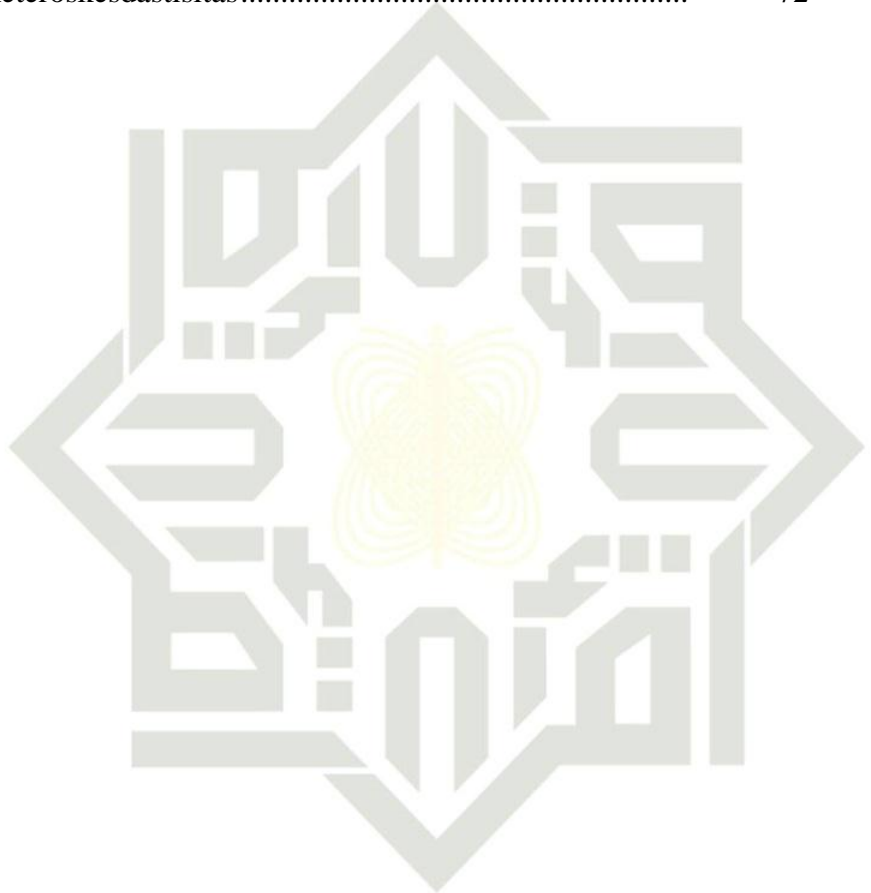
| | |
|---|----|
| Data Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang Tahun 2018 – 2022 | 6 |
| Daftar Produksi Pasir Dan Batu PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang 2018-2022 | 6 |
| Daftar Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang 2018-2021 | 7 |
| Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian | 41 |
| Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden | 59 |
| Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 60 |
| Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 60 |
| Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 61 |
| Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kepemimpinan Transformasional | 62 |
| Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Organizational Citizenship Behavior (OCB)..... | 64 |
| Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan | 67 |
| Uji Validitas Angket | 68 |
| Uji Reabilitas | 69 |
| Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test..... | 70 |
| Uji Multikolinieritas..... | 71 |
| Uji Heteroskedastisitas | 73 |
| Analisis Regresi Berganda | 74 |
| Uji Hipotesis Parsial | 76 |
| Uji F Hitung | 77 |
| Koefisien Determinasi | 78 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|---|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Pemikiran | 40 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang | 56 |
| Gambar 5.1 | Uji Normalitas P-P Plots | 70 |
| Gambar 5.2 | Uji Heteroskedastisitas | 72 |



UIN SUSKA RIAU

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi, keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dalam organisasi tersebut karena pencapaian setiap tujuan organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi. Keberhasilan organisasi didukung oleh kinerja pegawai dan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dalam mencapai tujuan organisasi, gaya kepemimpinan sangat penting karena berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Seorang pemimpin didalam organisasi harus memiliki prestasi yang baik agar dapat memperkuat kepemimpinannya. Potensi seorang pemimpin dapat berupa kewibawaan pribadi, pengetahuan maupun kecakapan dalam berkomunikasi terutama yang menyangkut dalam bidang tugasnya. Peranan pemimpin berkaitan dengan pembuatan kebijakan-kebijakan dalam organisasi yang dapat diterima oleh semua pihak. Apabila dalam organisasi karyawan dan pemimpin mempunyai tujuan dan visi, misi yang sama, maka sangat mudah untuk motivasi agar bekerja lebih baik, sehingga dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 - a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (**Jufrizen, 2017**).

Selain itu kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya (**Arianty, 2015**). Melihat pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja maka diperlukan pimpinan-pimpinan yang benar-benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada didalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kinerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat kinerja suatu organisasi (**Handoko, 2013**).

Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan,



© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok (Rivai, 2014).

Kinerja perusahaan baik kinerja individu maupun kelompok, kondisi yang semakin maju dan kompetitif dapat menimbulkan persaingan antar perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu bersaing di antara persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, dan perusahaan juga dapat menggunakan sumber daya manusia dan bekerja secara sinergis satu sama lain, sehingga tantangan yang berbeda dari waktu yang semakin maju di tengah persaingan di perusahaan yang berbeda sehingga dapat menghadapi persaingan tersebut.

Kinerja memiliki makna yang lebih luas tidak hanya hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja berkaitan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2016). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi tertentu dalam waktu tertentu. Suatu pekerjaan atau profesi memiliki sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan tersebut. Istilah kinerja dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan atau organisasi, alat, fungsi-fungsi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manajemen atau keluaran seorang karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya **Arifin et al (2019)**.

Organizational citizenship behavior (OCB) timbul dari berbagai faktor dalam organisasi yaitu, adanya kepuasan kerja dari karyawan yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi. Keinginan karyawan untuk bekerja dengan kualitas yang baik akan menciptakan layanan yang terbaik adalah indikasi dari *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki oleh setiap individu karyawan yang dilakukan dengan sukarela, senang hati, dan tulus, tanpa harus di suruh dan tidak mengharapakan sesuatu apapun.

(**Maharani, 2013**) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak dihasuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja. Munculnya OCB memberikan dampak positif tidak hanya bagi pegawai itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang melampaui



tanggung jawab pada pekerjaan formal dan bebas memberikan waktu dan energi mereka untuk berhasil dalam pekerjaan yang ditugaskan.

Organizational citizenship behavior (OCB) dapat timbul dari berbagai macam faktor yang ada dalam organisasi, yaitu diantaranya gaya kepemimpinan, dengan adanya gaya kepemimpinan dapat berkontribusi dalam kinerja karyawan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada akhirnya akan membuat output organisasi karena gaya kepemimpinan di anggap faktor sangat penting yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB).

Banyak literatur yang membahas terkait gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yaitu diantaranya yang telah dilakukan oleh (**Achmad Djuraidi & Nur Laily 2020**) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dengan tema yang sama juga dilakukan oleh (**Endah Rahayu Letari, Nur Kholifatul Fithriyah Gaby 2018**), (**Ropino Saputro 2021**) dengan hasil penelitian *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (**Akmal Renanda, Febyolla Presilawati & Sulfitra 2019**) dengan hasil penelitian kepemimpinan transformasional melalui budaya organisasi sebagai *variable intervening* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bankinang. PT ini merupakan unit usaha yang bergerak dibidang pertambangan bahan galian golongan C, awal berdirinya tanggal 3 januari

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2013 terletak di Kabupaten Kampar Kecamatan Bangkinang Luas wilayah seluas 18 Hektar, dengan jumlah karyawan 46 orang dengan produksi 800 ton pertahun. Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan memiliki sumber daya manusia yang selanjutnya disebut dengan karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Data Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor
(UJK) Bangkinang Tahun 2022

| No | Jabatan | Jumlah |
|--------------|--------------------------|-----------|
| 1 | Leader | 1 |
| 2 | Administration | 3 |
| 3 | Heavy Equitment Operator | 17 |
| 4 | Driver | 25 |
| Total | | 46 |

Sumber: PT. Usaha Jaya Kontraktor

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang ditemukan di PT. Usaha Jaya Kontraktor sebanyak 46 orang. Semua pegawai dalam perusahaan ada tanggung jawabnya masing-masing dalam pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Di PT. Usaha Jaya Kontraktor ini dikendalikan oleh 1 (satu) Direktur yang bertanggung jawab atas kinerja bawahannya.

Tabel 1.4
Daftar Produksi Pasir Dan Batu PT. Usaha Jaya
Kontraktor (UJK) Bangkinang 2018-2022

| No | Tahun | Produksi Pasir (Kg) | Produksi Batu (Kg) |
|----|-------|---------------------|--------------------|
| 1 | 2018 | 710.980.000 | 709.876.200 |
| 2 | 2019 | 698.980.000 | 658.078.000 |
| 3 | 2020 | 719.110.000 | 735.012.000 |
| 4 | 2021 | 643.410.000 | 618.110.000 |
| 5 | 2022 | 700.450.000 | 712.000.120 |

Sumber: PT. Usaha Jaya Kontraktor

Dari tabel diatas diketahui produki pasir dan batu pada PT. Usaha Jaya Kontraktor mengalami penurunan dan peningkatan. Jumlah poduksi pasir tertinggi terjadi pada tahun 2020 dengan perolehan sebesar 719.110.000 kg.

Sedangkan produksi pasir terendah terjadi pada tahun 2021 dengan perolehan sebesar 643.410.000 kg. Adapun produksi batu terendah terjadi pada tahun 2021 sebanyak 618.110.000 kg dan terjadi peningkatan pada tahun 2022 sebanyak 712.000.120 kg.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya
Kontraktor (UJK) Bangkinang 2018-2022

| Tahun | Jumlah Karyawan | Penilaian Kinerja | | | | | |
|-------|-----------------|-------------------|--------|------|--------|-------|--------|
| | | Sangat Baik | | Baik | | Cukup | |
| 2018 | 47 | 19 | 40,42% | 21 | 44,68% | 7 | 14,89% |
| 2019 | 43 | 15 | 34,88% | 20 | 46,51% | 8 | 18,60% |
| 2020 | 39 | 17 | 43,58% | 17 | 43,58% | 5 | 12,82% |
| 2021 | 42 | 20 | 47,61% | 14 | 33,33% | 8 | 19,04% |
| 2022 | 46 | 22 | 49,52% | 15 | 34,88% | 9 | 20,11% |

Sumber : PT. Usaha Jaya Kontraktor

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa belum optimalnya hasil kerja karyawan salah satu penyebabnya adalah lingkungan kerja dan masih rendahnya keinginan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sehingga karyawan cenderung telat melaporkan hasil kerja kepada pemimpinnya.

Objek penelitian ini mengambil Karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang dikarenakan beberapa alasan, yaitu peneliti menemukan kegagalan pada adanya permasalahan terkait adanya karyawan yang terkadang masih terlambat, sehingga pekerjaan karyawan yang terlambat tersebut tidak ada yang mengerjakan dan kesadaran karyawan untuk membantu sesama karyawan lainnya yang minim. Dan pemimpin yang kurang mau mendengarkan masukan-masukan dari bawahan dan secara khusus



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kurang memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawannya hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun.

Di PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang selalu ditanamkan sifat Kerja keras, Jujur dan Disiplin. Kerja keras adalah karyawan di perusahaan bekerja dengan giat sesuai target terpenuhi. Jujur adalah karyawan yang berperilaku kesesuaian antara hati, perkataan dan perbuatan. Disiplin kerja adalah karyawan yang taat dalam melaksanakan peraturan kerja. Akan tetapi dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan masih ada karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaannya, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang tidak siap apabila pekerjaannya diminta atau dibutuhkan oleh pimpinan secara mendadak. Dan karyawan tidak memikirkan apa akibat dari perbuatannya.

Dan juga masih adanya karyawan yang dalam melakukan pekerjaan, karyawan tersebut sering menunggu perintah dari atasannya terlebih dahulu sehingga karyawan sering melakukan pekerjaan hanya saat pimpinan berada dikantor tersebut. Para Karyawan tersebut tidak memikirkan apa akibat dari perbuatannya dalam melakukan pekerjaan yang selalu di tunda-tunda. Hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang terlihat santai dan tidak mementingkan tugasnya masing-masing.

Penjelasan di atas membuat peneliti tertarik untuk menjadikan objek penelitian. Peneliti mengambil fokus penelitian di PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. Karena peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa

pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan”.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dari penelitian ini :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang?
2. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah diatas, maka disusun tujuan penelitian secara spesifik sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang.

Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini di harapkan dapat digunakan, dan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan bermanfaat untuk mengukur, mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh selama perkuliahan khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasusnya mengenai Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan ocb terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan sekaligus pemikiran dalam meningkatkan semangat dan produktivitas karyawannya.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menambah referensi yang ada dan dapat digunakan oleh semua pihak yang membutuhkan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan penerapan ilmu yang telah penulis dapat selama masa perkuliahan Ekonomi Manajemen.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab merupakan uraian teori yang berhubungan dengan variable penelitian, kerangka penelitian serta hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang muncul dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini mennguraikan tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan data, metode pengambilan sampel, metode pengujian kuisisioner, metode pengolahan dan metode analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas yang terdapat di PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang.

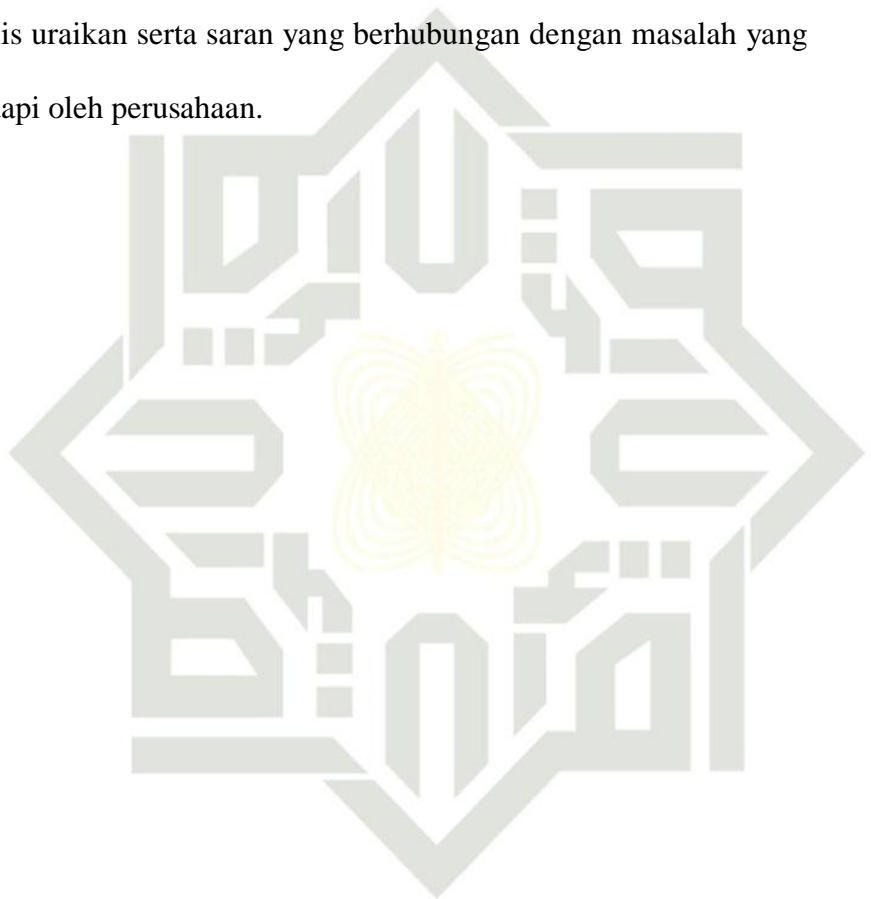
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil dari penelitian yaitu Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB IV PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai sebagai pekerja.

Menurut **(Afandi, 2018)** mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Menurut **(Hasibuan, 2016)** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tentu adalah hasil kerjasama dari seluruh pegawai yang terbagi dalam berbagai departemen dalam perusahaan. Adapun menurut **(Siagian, 2011)** manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi-fungsi adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*).
2. Pengorganisasian (*Organizing*).
3. Pemberian Motivasi (*Motivating*).



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Pengendalian (*Controlling*).

5. Pemberian Evaluasi (*Evaluating*).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen dan juga fungsi operasional sehingga tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2.2 Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins dalam **Emron Edison dkk (2016)**. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih dari pada yang diharapkan mereka. Menurut **Yukl dalam Emron Edison dkk (2016)**. Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, hal ini karena kepemimpinan menyangkut perilaku seorang pemimpin dalam rangka memengaruhi para pegawai atau karyawannya, sehingga para pegawai mau bekerja sama dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (**Winardi, 2016**). (**Handoko, 2016**) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisas. Burns dalam (Alkahtani, 2016) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional menghubungkan kekuatan posisi untuk menanggapi kebutuhan karyawan. Pemimpin transformasional memotivasi karyawan untuk menjadi lebih baik dalam banyak hal, mereka berkonsentrasi pada kinerja tim dari pada kepentingan individu.

Menurut (Robbins, 2017) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

3.3 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indra Haris (2015) merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional, antara lain :

1. Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
2. Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*) meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.
3. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Menurut (**Emron Edison, 2016**) ada beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu:

1. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.
2. Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli.
3. Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.
4. Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut (**Indra Haris, 2015**):

1. Kharisma yaitu dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Motivasi Inspiratif yaitu menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.
3. Stimulasi intelektual yaitu menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.
4. Perhatian yang Individual Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

2.5 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu konsep yang baru dalam hal



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak Cipta mik UN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa perilaku OCB dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan (sekehendak hati) dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi. Konsep perilaku ini pertama kali diperkenalkan pada pertengahan tahun 1980-an oleh Dennis Organ dan terus berkembang dan meluas. Pemberian definisi perilaku OCB yang dilakukan oleh peneliti terdahulu tidaklah terdapat banyak perbedaan dalam konteks, konten dan latar belakangnya, hanya terdapat beberapa sikap konsisten yang ditemukan dalam tata cara interpretasinya.

Menurut **(Tambe, 2014)** dalam jurnalnya OCB bukanlah perilaku yang dituntut secara paksa. Karyawan tidak bisa dipaksa untuk melakukan atau menunjukkan OCB. Demikian pula, karyawan tidak dapat atau tidak mengharapkan apapun dari imbalan resmi untuk menunjukkan OCB. Menurut **Spitzmuller, Van Dyne dan Ilies dalam Gunawan, dkk (2013: 121)** OCB adalah suatu perilaku individu yang tidak diatur oleh organisasi, dan yang tidak diperhitungkan sistem reward secara formal, namun perilaku ini akan mendorong efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi secara keseluruhan.

Menurut **(P, 2017) Donni Juni Priansa (2017:340)** bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah merupakan perilaku yang didasari oleh keinginan pribadi yang dilakukan di luar tugas formalnya dan tidak berkaitan langsung atau secara eksplisit dengan sistem pemberian penghargaan. OCB mampu memberikan kontribusi positif pada peningkatan fungsi organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu perilaku yang dilakukan oleh individu atau karyawan secara sukarela (sekehendak hati) yang bukanlah suatu kewajiban kerjanya (*job description*) dan dengan tanpa meminta imbalan apapun sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi. Singkatnya, perilaku OCB adalah suatu perilaku individu yang dilakukan secara sukarela (sekehendak hati) yang tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit terhadap sistem ganjaran (*reward*) formal dan perilaku ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi.

6 Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut (Berber, 2012) dalam jurnalnya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB. Berikut ini penjelasan dari faktor-faktor tersebut:

1. Kepuasan kerja

Sikap yang paling terkemuka setelah dipelajari secara luas dalam kaitannya dengan OCB adalah kepuasan kerja. Menurut **Organ dalam Berber dan Rofcanin (2012)** hubungan kepuasan kerja dengan OCB berakar pada hipotesis “kepuasan menyebabkan kinerja” terutama terkonsentrasi pada sikap karyawan. Ketika karyawan termotivasi dari pemuas dalam dan luar diri mereka, mereka akan membalas bahkan melampaui persyaratan formal tugas mereka.

2. Kesan karyawan

Para ahli berpendapat bahwa karyawan dapat membantu orang lain dan membutuhkan tanggung jawab atas tugas tambahan untuk mendorong



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

citra yang baik dirinya dalam organisasi. Ketika karyawan terlibat dalam OCB yang sedang diamati supervisor, maka supervisor dapat memberika penghargaan kepada karyawan. Beberapa penulis juga menyatakan bahwa OCB dan manajemen kesan saling bergantung (**Berber dan Rofcanin, 2012**).

3. Kepribadian karyawan

Menurut Organ dalam **Berber dan Rofcanin (2012)** seperti gagasan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan OCB, gagasan bahwa Kepribadian dan karakteristik menjelaskan OCB dalam situasi dimana tidak ada intensif yang kuat, tekanan atau ancaman untuk dapat berperilaku dengan cara tertentu telah mendapat perhatian oleh para ahli selama beberapa dekade. Ciri-ciri kepribadian telah berhubungan dengan OCB. Bagi orang yang menilai tinggi pada dimensi keramahan, penelitian menunjukkan bahwa mereka mempunyai kecenderungan untuk membantu orang lain, berfikir positif dari rekan-rekan mereka dan untuk mengantisipasi kebutuhan orang lain.

4. Kepemimpinan

Menurut **Berber dan Rofcanin dalam jurnalnya (2012)** banyak para ahli yang berpendapat bahwa perilaku pemimpin mendukung dalam membentuk perilaku OCB, hal ini dikarenakan perilaku pemimpin berperilaku baik kepada karywan secara langsung atau tidak akan membantu karywan dalam menyelesaikan persolan dan sebagai balannya, karyawan akan merasa berkewajiban untuk membalas perilaku baik itu. Selain itu dalam jurnal yang sama podsakoff juga



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menekankan pentingnya kepemimpinan yang transformasional dalam rangka memperoleh perilaku OCB. Pemimpin transformasional akan mendapatkan bawahan mereka melebihi ekpektasi kinerja dengan membentuk visi, memberikan model peran yang tepat, mendorong penerimaan tujuan kelompok memberi dukungan individual dan tujuan kinerja tinggi.

5. Karakteristik tugas

Dalam jurnal **Berber dan Rofcanin (2012)** mengungkapkan bahwa karakteristik tugas memiliki hubungan yang konsisten dengan perilaku kewarganegaraan/OCB. Mereka telah mengidentifikasi beberapa karakteristik tugas secara instrinsik yang memotivasi karyawan dalam mengerjakan tugas. Karakteristik tugas yang paling jelas termasuk kemandirian dalam mengerjakan tugas, rutinitas, dan tugas yang saling ketergantungan dalam tujuan.

6. Kelompok dan organisasi

Kekompakan kelompok, kualitas hubungan antara anggota kelompok, potensi kelompok dan dukungan kelompok yang dirasakan adalah beberapa hal yang terkemuka yang ditemukan oleh para ahli dengan kaitannya pada OCB. Selain karakteristik kelompok, organisasi pun berperan dalam membentuk signifikansi OCB karyawan. Luasnya formalisasi organisasi, dukungan organisasi yang dirasakan, jarak ditempatkan antara karyawan dan orang lain dengan organisasi merupakan beberapa variable yang dianalisis sebagai predictor OCB karyawan (**Berber dan Rofcanin, 2012**).



2.7 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Podsakoff dalam Mariman (2015: 16) manfaat OCB dalam peningkatan kinerja organisasi sangat vital. Adapun penjelasan manfaat-manfaat tersebut sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas rekan kerja

Karyawan yang membantu dan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dapat menjadi seorang karyawan yang lebih produktif. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan pegawai akan membantu menyebarkan *best practice* (contoh yang baik) ke seluruh unit kerja kelompok (Mariman, 2015).

2. Meningkatkan produktivitas manajer

Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue*, akan membantu seorang manajer menerima saran dan umpan balik yang berharga dari pegawai untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja akan membantu manajer agar terhindar dari krisis manajemen (Mariman, 2015).

3. Menghemat sumber daya untuk tujuan yang lebih efektif

Karyawan yang saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, maka tidak perlu melibatkan manajer dan konsekuensinya adalah manajer dapat memakai waktunya untuk melaksanakan tugas lain. Karyawan yang menampilkan sikap *conscientiousnes* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimum dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
State Institute of Islamic Studies of UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang lebih besar kepada mereka, dengan begitu banyak waktu yang biasa digunakan untuk tugas yang lebih penting (**Mariman, 2015**).

4. Membantu menghemat sumber daya yang langka

Untuk memelihara fungsi kelompok Suatu hal yang alami dengan menghasilkan perilaku menolong adalah bahwa hal tersebut dapat mempertinggi semangat tim, moral dan kependuan, kemudian mengurangi kebutuhan anggota kelompok untuk menghabiskan energi dan fungsi waktu pemeliharaan dalam kelompok. Karyawan yang menampilkan perilaku courtesy terhadap rekan kerjanya dan bersikap sportif dengan mengurangi konflik antar kelompok, dengan demikian dapat mengurangi waktu yang terbuang (**Mariman, 2015**).

5. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik

Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku sportmanship (misalnya, tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen organisasi (**Mariman, 2015**).

6. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

Membantu tugas karyawan yang tidak hadir ditempat kerja dan yang memiliki beban kerja yang cukup berat dapat meningkatkan stabilitas



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam unit kerja. Karyawan yang memiliki sifat conscientious cenderung mempertahankan tingkat kinerjanya secara konsisten (Mariman, 2015).

8. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Terdapat lima dimensi yang memiliki kontribusi dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yakni *conscientiousness*, *altruism*, *civic virtue*, *sportsmanship*, dan *courtesy*. Berikut ini adalah penjelasan secara terperinci dari dimensi-dimensi yang terdapat dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut (Organ dalam Tambe dan Shanker 2014), yakni :

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu anggota lain dari organisasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Tambe dan Shanker, 2014). Menurut (Gunawan et al 2013) perilaku ini merupakan kesediaan karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang dihadapi baik mengenai tugas-tugasnya dalam organisasi.

Menurut (Gunawan et al 2013) hal ini dapat dilihat dari indikator berikut:

Kesediaan karyawan untuk membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan dalam masa orientasi

Kesediaan karyawan untuk menggantikan tugas karyawan lain manakala yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugasnya

Kesediaan karyawan untuk memberikan bantuan kepada orang yang berada disekitarnya

2. *Courtesy*, yaitu perilaku dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah antara karyawan, sehingga orang



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang memiliki *courtesy* adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain, (Gunawan et al;, 2013). Menurut (Friastuti 2013) perilaku *Courtesy* adalah berbuat baik dan hormat kepada orang lain, termasuk perilaku seperti mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya suatu masalah.

Dalam hal ini indikator yang digunakan (Gunawan et al 2013) diantaranya adalah :

- a. Kesadaran karyawan untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan.
 - b. Kesadaran karyawan dalam mengingatkan rekan kerja atas tindakannya dalam mencegah timbulnya masalah.
 - c. Kesadaran karyawan untuk tidak menyalahgunakan dan mengganggu hak-hak karyawan lain.
3. *Sportsmanship*, yaitu perilaku yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi dari pada aspek-aspek negatif, mengindikasikan perilaku tidak senang, tidak mengeluh dan membesarkan masalah-masalah kecil (Friastuti, 2013). *Sportsmanship* misalnya menghindari keluhan atau ketidaknyamanan secara personal yang bersifat ringan dan sementara dan apa keluhan, banding, tuduhan atau protes.
 4. *Conscientiousness*, yaitu karyawan yang memiliki perilaku in-role yang memenuhi tingkat diatas standar minimum yang disyaratkan perusahaan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Friastuti, 2013). Sedangkan menurut (Gunawan et al 2013) hal ini merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi apa yang diharapkan perusahaan.

Dalam hal ini indikator yang digunakan menurut (Gunawan et al 2013), diantaranya adalah:

- Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu
- Mematuhi peraturan perusahaan meski tidak ada yang mengawasi
- Kesadaran untuk berperilaku jujur dalam bekerja

5. *Civic virtue*, yaitu perilaku yang mengacu pada keterlibatan konstruktif dalam proses kebijakan organisasi dan kontribusi dalam perilaku ini dapat dilakukan dengan bebas untuk keberlangsungan hidup dan kemajuan organisasi (Tambe, 2014). Menurut (Friastuti, 2013) perilaku *civic virtue* pada karyawan selalu mencari informasi- informasi terbaru yang mendukung kemajuan organisasi.

Dalam hal ini indikator yang digunakan menurut (Gunawan et al 2013) diantaranya adalah:

- Berperan aktif dalam hal perbaikan dan pembenahan organisasi
- Ikut hadir dalam setiap pertemuan meskipun bukan hal yan penting, namun dapat mengangkat image organisasi
- Selalu mengikuti perubahan-perubahan yang ada.



2.9 Kinerja Karyawan

Menurut **(Kasmir, 2016)** mengatakan Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut **(Afandi, 2018)** kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Menurut **(Kasmir, 2016)** mengatakan Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang secara kuantitas dan kualitas dari penyelesaian tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria penyelesaian dan pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan.

2.10 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **(Kasmir, 2016)** yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian, yaitu kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengetahuan, yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja, yaitu jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka dapat memudahkan pegawai untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
4. Kepribadian, merupakan kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang yang dimana setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja, dapat dijelaskan sebagai dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik dan efektif.
6. Kepemimpinan, yaitu perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, yaitu gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
8. Budaya organisasi, yaitu suatu kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Kepuasan kerja, yaitu perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, yaitu suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, yaitu kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja secara baik dan sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
12. Komitmen, yaitu kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
13. Disiplin kerja, yaitu usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

Dan faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja menurut

Soedarmayanti didalam **Widodo (2015:133)** adalah sebagai berikut :

1. Sikap dan mental
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial

UIN SUSKA RIAU



8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Prestasi kerja

2.12 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Menurut (Afandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas hasil kerja
2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
3. Disiplin kerja
4. Inisiatif
5. Ketelitian
6. Kepemimpinan
7. Kejujuran
8. Kreativitas

2.13 Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui demotivasi karyawan secara maksimum.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja sangat berguna untuk mengetahui perkembangan seorang pegawai. Dan mungkin saja adanya kesalahan dalam proses merekrut dan seleksi pegawai baru yang ingin melamar pekerjaan.

1.12 Penilaian Kinerja

Menurut **Widodo (2015)**, penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang.

Menurut **(Kasmir, 2016)**, Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para pegawai secara rutin dan teratur.



Menurut (Desler, 2013) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi kinerja pegawai saat ini atau yang terdahulu dibandingkan dengan standar kinerja yang ada.

7 Pandangan Islam

7.1 Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam

Apabila dikaitkan kepemimpinan dalam islam, khususnya perkara pemimpin dan yang dipimpin, jelas tidak dapat dilepas dari partisipasi Nabi Muhammad Rasulullah SAW sebagai tokoh sentral yang wajib dijadikan tolak ukur dan teladan yang akurat dalam menentukan bentuk nilai atau karakteristik seseorang pemimpin dalam islam. Ayat Al-Qur'an yang memberikan petunjuk tentang siapa yang disebut pemimpin dalam islam, maupun mengenai sifat-sifat atau perilaku yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin seperti yang dijelaskan dalam surat Sad Ayat ke-26 berikut ini :

يٰدَاوُدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya : “Wahai Dawud! Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”

Kepemimpinan menuntut keadilan. Keadilan adalah lawan dari penganiayaan, penindasan dan pilih kasih. Keadilan harus dirasakan oleh semua pihak dan golongan. Diantara bentuknya adalah dengan mengambil keputusan yang adil antara dua pihak yang berselisih, mengurus dan melayani

semua lapisan masyarakat tanpa memandang agama, etnis, budaya, dan latar belakang.

17.2 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Ajaran Islam mengajarkan bahwa manusia harus bekerja dengan baik dan aktif. Islam menganjurkan orang-orang beriman untuk bekerja keras, karena hakikat hidup di dunia ini adalah kesempatan yang tidak akan terulang untuk berbuat baik atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain.

Bekerja ialah suatu kewajiban bagi setiap orang yang sudah mempunyai kewajiban untuk menafkahi suatu kebutuhan untuk diri sendiri atau keluarga, dan dalam islam jika bekerja itu niatnya untuk Allah SWT maka niatnya adalah ibadah. Bekerja dalam agama islam adalah hukumnya wajib. Contohnya seperti: shalat, dan orang yang bekerja proporsional dengan mendapatkan kedudukan yang tinggi di sisi Allah SWT. Selain memerintah untuk bekerja. Agama islam juga memberikan pengajaran kepada setiap umat muslim untuk bersikap profesional dalam segala jenis pekerjaan. Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar untuk menentukan harkat dan martabat seseorang dalam hidupnya.

Seperti ayat Al-Quran pada surat At-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS At-Taubah 105).

Hak Cipta dan Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.18 Pengaruh Antar Variabel

2.18.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh seorang pemimpin jika seorang pemimpin yang bagus akan lebih mengantisipasi permasalahan disetiap organisasi dan akan memberikan peluang untuk perubahan dalam organisasi. Oleh karna itu kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada pengikutnya (Cahyani, 2019). Oleh karna itulah pemimpin salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Daulay, 2017) yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Cahyani 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

2.18.2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), tetapi juga perilaku karyawan yang terdapat di luar deskripsi pekerjaannya (*extra-role behavior*). OCB ialah perilaku setiap individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta



mendorong efektivitas fungsi organisasi (**Organ & Lingl, 1995 : Organ, 2015**).

Menurut (**Vivin, 2013**) hubungan OCB dengan kinerja, hasil menunjukkan bahwa semakin meningkatnya perilaku menolong, perilaku positif, secara sukarela dan berpartisipasi dalam mendukung fungsi-fungsi organisasi, menjadikan karyawan lebih tanggung jawab, sabar, responsive, dan produktif yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Budaya Organisasi merupakan keyakinan dan nilai-nilai yang ada pada organisasi yang di yakini serta di jadikan sebagai acuan oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai petunjuk dalam memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah tertentu, sehingga akan menjadi sebuah nilai, aturan, dan acuan di dalam lingkungan organisasi (**Mangkunegara 2005**).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh **Baskoro, dkk (2015)** bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja. Koefisien path yang bertanda positif mengindikasikan bahwa semakin efektif gaya Kepemimpinan Transformasional mengakibatkan semakin meningkatnya motivasi kerja.

2.19 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

| No | Nama (Tahun) | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|------------------------|-------------------|-------------------------|--|
| 1 | (Priswati & Sunuharyo, | Pengaruh Komitmen | X1. Komitmen Organisasi | Disimpulkan bahwa variabel <i>Organizational</i> |



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 2018) | © Hak cipta milik UIN Suska Riau | organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo) | X2. Ocb Y. Kinerja | <i>Citizenship Behavior</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terdahulu X1 Komitmen Organisasi X2 Ocb dan Y Kinerja sedangkan penulis menggunakan Kepemimpinan Transformasional sebagai X1 dan Ocb sebagai X2 dan Y1 Budaya Organisasi Y2 Kinerja Karyawan serta lokasi penelitian yang berbeda.</p> | | | | |
| (Lestari & Ghaby, 2018)Vol 7 No 2: 116-123 | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. | X1. Ocb Y1. Kepuasan kerja Y2. Kinerja karyawan | Hasil penelitian disimpulkan bahwa makin baik <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) karyawan PG Kreet Baru Malang maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan, sehingga makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mampu meningkatkan kinerja. |
| <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terdahulu X1 Ocb dan Y1 Kepuasan kerja dan Y2 Kinerja sedangkan penulis menggunakan Kepemimpinan Transformasional sebagai X1 dan Ocb sebagai X2 dan Y1 Budaya Organisasi Y1 Kinerja Karyawan serta lokasi penelitian yang berbeda.</p> | | | | |
| 4 (Sety Tiara, 2020) | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga TBK Medan. | X1. Ocb X2. Komitmen Organisasi Y1. Kinerja Karyawan | Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial dinyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Persero Tbk Medan. |



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

| | | | |
|---|--|---|--|
| <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terhdahulu X1 menggunakan Ocb dan X2 nya Komite Organisasi dan Y Kinerja sedangkan penulis menggunakan Kepemimpinan Transformasional sebagai X1 dan Ocb X2 dan Y1 Kinerja Karyawan serta lokasi penelitian yang berbeda.</p> | | | |
| (Bustomi, Sanusi, & Herman, 2020) | Pengaruh <i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pegawai kementerian agama kota Bandung). | X1. Ocb Y. Kinerja | Hasil pengujian model regresi antar variabel menunjukkan bahwa <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. |
| <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terhdahulu X1 menggunakan Ocb dan Y Kinerja sedangkan penulis menggunakan Kepemimpinan Transformasional sebagai X1 dan Ocb X2 dan Y1 Budaya Organisasi dan Y2 Kinerja Karyawan serta lokasi penelitian yang berbeda.</p> | | | |
| (Asbari, Novitasari, Silitonga, Sutardi, & Gazali, 2020) | Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan (Studi kasus karyawan industri otomotif di Tangerang | X Kepemimpinan Transformasional Y. Kinerja | Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi-rendahnya tingkat kinerja karyawan di industry AUTOMOTIVE. |
| <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terhdahulu X1 Kepemimpinan transformasional X2 Kinerja sedangkan penulis menggunakan Kepemimpinan Transformasional sebagai X1 dan Ocb sebagai X2 dan Y1 Budaya Organisasi Y2 Kinerja Karyawan serta lokasi penelitian yang berbeda.</p> | | | |
| (Lukito, 2020) | Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan | X1. Ocb Y1. Kepuasan kerja Y2. Kinerja karyawan | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karya. |



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| <p>Hak Cipta © UIN Suska Riau</p> | <p>kerja pada produksi PVC DI UD. Untung Jaya Sidoarjo</p> | | | |
| <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terdahulu X1 Ocb dan Y1 Kepuasan Kerja Y2 Kinerja sedangkan penulis menggunakan Kepemimpinan Transformasional sebagai X1 dan Ocb sebagai X2 dan Y1 Budaya Organisasi dan Y2 Kinerja karyawan serta lokasi penelitian yang berbeda.</p> | | | | |
| <p>(Putra & Yusti, 2020)</p> | <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan LPP PRI Pekanbaru</p> | <p>X1. Motivasi X2. Kepemimpinan Transaksional X3. Kepemimpinan Transformasional Y. Kinerja Karyawan</p> | | <p>Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan (bersama-sama) ketiga yaitu motivasi (X1), kepemimpinan transaksional (X2) dan kepemimpinan transformasional (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).</p> |
| <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terdahulu X1 Motivasi X2 Kepemimpinan transaksional dan X3 Kepemimpinan transformasional dan Y Kinerja sedangkan penulis menggunakan Kepemimpinan Transformasional sebagai X1 dan Ocb sebagai X2 dan Y1 Budaya Organisasi Y2 Kinerja Karyawan serta lokasi penelitian yang berbeda.</p> | | | | |
| <p>(Fenne, Aditja, Rahmadana, & Indri, 2021)</p> | <p>An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority</p> | <p>X1. Leadership X2. Organizational culture X3. Work ethic</p> | | <p>The results showed that conflict negatively affects employees' work performance. However, leadership, organizational culture, and work ethic have positive effect on employees' work performance.</p> |
| <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terdahulu X1 Leadership X2 Organizationall Culture dan X3 Work ethic sedangkan penulis menggunakan Kepemimpinan Transformasional sebagai X1 dan Ocb sebagai X2 dan Y1 Budaya Organisasi dan Y2 Kinerja Karyawan serta lokasi penelitian yang berbeda.</p> | | | | |



10 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | |
|----|--|---|--|--|
| 10 | (Qalati, Zafar, Fan, Sánchez Limón, & Khaskheli, 2022) | Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated mode | X1. Transformasional Leadership X2. OCB Y. Kinerja | Interestingly, an assessment of the relationship between OCB and EP showed that OCB positively and significantly stimulates EP. Furthermore, OCB was shown to positively and significantly mediate this relationship.. |
|----|--|---|--|--|

Perbedaan :
 Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terdahulu X1 Transformasional Leadership X2 Ocb dan Z dan Y Kinerja sedangkan penulis menggunakan Kepemimpinan transformasional sebagai X1 dan Ocb sebagai X2 dan Y1 Budaya Organisasi Y2 Kinerja Karyawan serta lokasi penelitian yang berbeda.

| | | | | |
|----|-------------------------|---|--------------------------------|---|
| 11 | (Fadli & Suintie, 2022) | Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Rocky Hotel Kota Bukit tinggi. | X1. OCB Y. Kinerja Karyawan | OCB berpengaruh signifikan pada variabelkinerja dimanadiperoleh koefisien regresi senilai0,288 dimanainilai sig 0,004 < 0,05. Yang berartisetiap peningkatan sebesar 1 satuan OCB dapat menaikkan0.288 kinerja. |
|----|-------------------------|---|--------------------------------|---|

Perbedaan :
 Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terdahulu X1 OCB Dan Y Kinerja Karyawan sedangkan penulis menggunakan Kepemimpinan Transformasional sebagai X1 dan Ocb sebagai X2 dan Y1 Budaya Organisasi dan Y2 Kinerja Karyawan serta lokasi penelitian yang berbeda.

2.20 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (independent)
 - Kepemimpinan Transformasional (X1)
 - Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2)



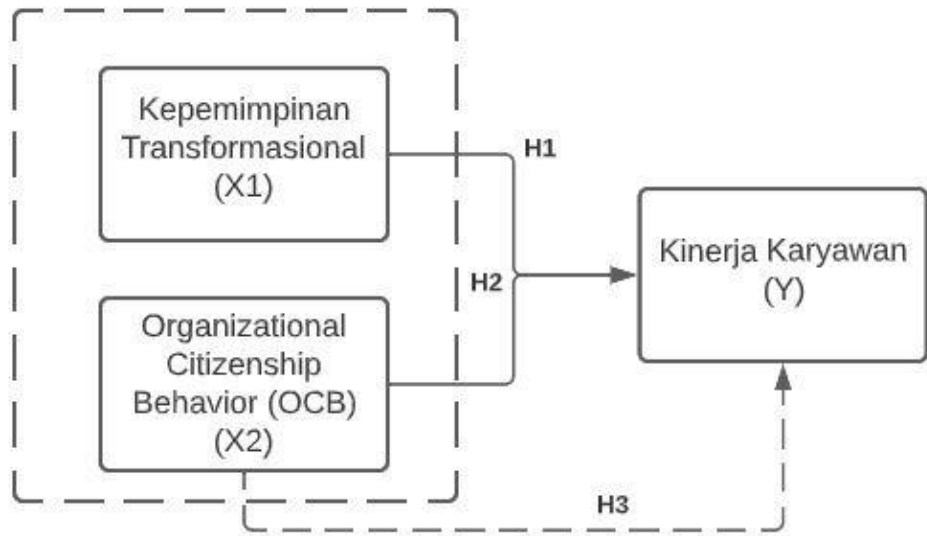
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Variabel terikat (dependen)

Kinerja Karyawan (Y1)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut :

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- Hubungan Parsial
- - - Hubungan Simultan

2.21 Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indicator variabel dependen yaitu Kinerja (Y), serta variabel independen yaitu Kepemimpinan Transfoemasional (X₁), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) (X₂).



Tabel 2.1
Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|--|---|---|--------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memaikan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Afandi (2018) | 1. Kualitas hasil kerja 2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 3. Disiplin kerja 4. Inisiatif 5. Ketelitian 6. Kepemimpinan 7. Kejujuran 8. Kreativitas Afandi (2018) | Likert |
| Kepemimpinan Transformasional (X1) | kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpi yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Indra Kharis (2015) | 1. Kharisma 2. Motivasi Inspiratif 3. Stimulasi Intelektual 4. Perhatian Yang Individual 5. Ketegasan Indra Kharis (2015) | Likert |
| Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (X2) | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) adalah merupakan perilaku yang didasari oleh keinginan pribadi yang dilakukan di luar tugas formalnya dan tidak berkaitan langsung atau secara ekplisit dengan sistem pemberian penghargaan. OCB | 1. <i>Altruism</i> , yaitu perilaku membantu anggota lain dari organisasi dalam menjalankan tugas-tugas 2. <i>Courtesy</i> , yaitu perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah antara karyawan | Likert |

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

| | |
|---|--|
| <p>mampu memberikan kontribusi positif pada peningkatan fungsi organisasi.</p> <p>Organ Dalam Tambe Dan Shanker (2014)</p> | <p>3. <i>Sportmanship</i>, yaitu perilaku yang lebih menekankan pada aspek-aspek prioritas organisasi dari pada aspek-aspek negatif</p> <p>4. <i>Civic virtue</i>, yaitu perilaku yang mengacu pada keterlibatan konstruktif dalam proses kebijakan organisasi dan kontribusi dalam perilaku ini dapat dilakukan dengan bebas untuk keberlangsungan hidup dan kemajuan organisasi</p> <p>Organ dalam Tambe dan Shanker (2014)</p> |
|---|--|

2.22 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2018)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang.

Menurut **Ahmad Rivai (2020)** dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fineral Finance Medan. Hasil penelitian ini



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepemimpinan Transformasional pada PT. Fineral Finance Medan secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga Pengaruh Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang.

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang.

Menurut **Anna Suzana (2017)** dengan judul Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen Cirebon. Hasil penelitian ini *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Taspen Cirebon secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang.

3. Kepemimpinan Transformasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang.

Menurut **Ropinov Saputro (2021)** dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Kabupaten Demak. Hasil penelitian ini, Kepemimpinan Transformasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada UMKM Kabupaten Demak secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga Kepemimpinan Transformasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang di butuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang yang berlokasi di Pasir Sialang, Bangkinang Seberang, Kabupaten Kampar, Riau 28464. Waktu peneleitian ini dilakukan pada bulan November 2022.

2. Jenis dan Sumber Data

1. Data Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2018)** data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

2. Data Primer

Menurut **Sugiyono (2018)** Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

3. Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2018)** data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai sistem pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian dalam usaha mendukung efisiensi biaya tenaga kerja.

Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut **Sugiyono (2018)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang bagian lapangan. Dengan jumlah pegawai yaitu sebanyak 46 orang.

2. Sampel

Menurut **Sugiyono (2018)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut **Sugiyono (2018)** teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini mempergunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100 orang maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi sebanyak 46 orang karyawan.



3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

1. Angket (Kuisisioner)

Menurut **Sugiyono (2018)** kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam kuisisioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

2. Wawancara

Menurut **Sugiyono (2018)** wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya-jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada pegawai PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang.

3.5 Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis merujuk kepada buku karangan Imam Ghazali yang berjudul IBM SPSS 25 yaitu sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Deskriptif Kuantitatif

Pengelolaan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilaksanakan. Pada penelitian kuantitatif, pengolahan data secara umum dilaksanakan dengan melalui tahap pemeriksa (editing), proses pemberian identitas (koding) dan proses pembeberan (tabulating). Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

2. Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui :

1. Uji Realibilitas

Menurut **Ghozali (2018)** Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha*(α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan yang dinyatakan dalam sebuah kuisioner. Menurut (**Ghozali, 2018**) instrument dikatakan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Uji validitas dapat dikatakan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item total correlation*) dengan r tabel, adapun formula pengujian kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

7 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilaksanakan untuk mengetahui sebaran data apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak pada suatu variabel atau kelompok. Jika grafik berdistribusi normal maka akan membentuk satu garis lurus diagonal. Menurut **(Ghozali, 2018)** cara untuk melihat apakah data tersebut normal atau tidak. Model regresi melingkupi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Regresi yang tidak melingkupi asumsi normalitas jika data tidak mengikuti arah garis diagonal atau data menyebar jauh dari garis diagonal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Ujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain jika varians dari residual antara satu pengamatan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan pengamatan yang lain berbeda disebut heterokedastisitas. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan uji glejser dimana apabila signifikansi lebih besar dari nilai 0,005 berarti data terbebas dari heterokedastisitas sebaliknya apabila signifikan lebih kecil dari nilai 0,005 berarti terjadi heteroskedastisitas **Ghozali (2018)**.

3. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). **Ghozali (2018)**. Untuk mengetahui adanya multikoleniaritas di dalam model regresi berikut :

Nilai R² yang dihasilkan model regresi sangat tinggi, namun banyak variabel bebas yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara individual

Apabila antar variabel bebas terdapat kolerasi yang cukup tinggi, maka terdapat multikoleniaritas

Multikoleniaritas bisa dilihat dari nilai toleransi dan sebaliknya koefisien inflasi varians. Multikoleniaritas terjadi ketika nilai toleransi <0,10 atau nilai koefisien inflasi varians >10



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Menurut (Ghozali 2018) autokorelasi muncul krena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Hal ini sering ditemukan pada data runtut (time series), karena sampel atau observasi sebelumnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan cara melakukan uji Durbin-Watson (DW test).

4.8 Analisis Linier Regresi Berganda

Menurut (Ghozali, 2018) analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui ketergantungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas/penjelas). Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen, apabila nilai variabel dependen mengalami kenaikan dan penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan variabel dependen dan independen, apakah masing-masing variabel independen hubungan positif atau negatif. Rumus persamaan regresi untuk 2 variabel dependen dan independen adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

= Kinerja Pegawai

= Nilai Konstanta (nilai tetap)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b_1 dan b_2 = Koefisien Regresi Parsial

= Kepemimpinan Transformasional

= *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

= Standart Kesalahan/error

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

- a. SS : Sangat setuju = 5
- b. S : Setuju = 4
- c. N : Netral = 3
- d. TS : Tidak setuju = 2
- e. STS : Sangat tidak setuju = 1

Dalam skala Likert, skala ini akan digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi setiap orang atau sekelompok orang terhadap suatu peristiwa atau situasi sosial, dimana variabel yang akan diukur digambarkan sebagai variabel indikator kemudian indikator tersebut digunakan sebagai titik awal untuk menyusun item item pernyataan

3.9 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Uji t atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut :

Rumus

$$t = r \sqrt{n - 2}$$

$$\sqrt{r - 1^2}$$

Keterangan :

t = mengikuti fungsi t, dengan df= n-2

r = Koefisien Kolerasi

n = jumlah sampel

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05.
- b. H_o diterima apabila t (hitung) $<$ t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistik dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R^2 . Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

$$\text{Rumus } F : \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan :





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$F = F$ hitung

$R^2 =$ Koefisien Determinasi

$K =$ Jumlah Variabel Penelitian

$N =$ Jumlah Sampel

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

H_a diterima apabila F (hitung) $>$ F (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05

H_o diterima apabila F (hitung) $<$ F (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05

10 Uji Koefisien Determinan R^2

Analisis Korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Gujarati, 2012).

$$\text{Rumus : } Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$Kd =$ Koefisien determinasi

$r =$ Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.

Jika Kd mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK)

PT. Usaha Jaya Kontraktor adalah adan usaha beengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Usaha Jaya Kontraktor saat ini memiliki kualifikasi. PT. Usaha Jaya Kontraktor dapat mengerjakan proye dengan sub klasifikasi sebagai berikut :

- 1) S1001 Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Saluran Air, Pelabuhan Dam, dan Prasarana Sumber Daya Air Lainnya.
- 2) S1003 Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Jalan Raya (kecuali jalan layang), Rel Kereta Api, dan Lintas Pacu Bandara.
- 3) S1004 Jasa Pelaksana Konstruksi Pekerjaan Jembatan, Jalan Layang, Terowongan dan Subways.

Adapun PT. Usaha Jaya Kontraktor Dalam penelitian ini merupakan unit usaha yang bergerak dibidang pertambangan bahan galian golongan C, awal berdirinya tanggal 3 januari 2013 terletak di Jln. Bangkinang-Petapahan KM 4 Bangkinang, Bangkinang Kota, Kabupaten Kampar, Riau 28411.

4.2 Struktur Organisasi

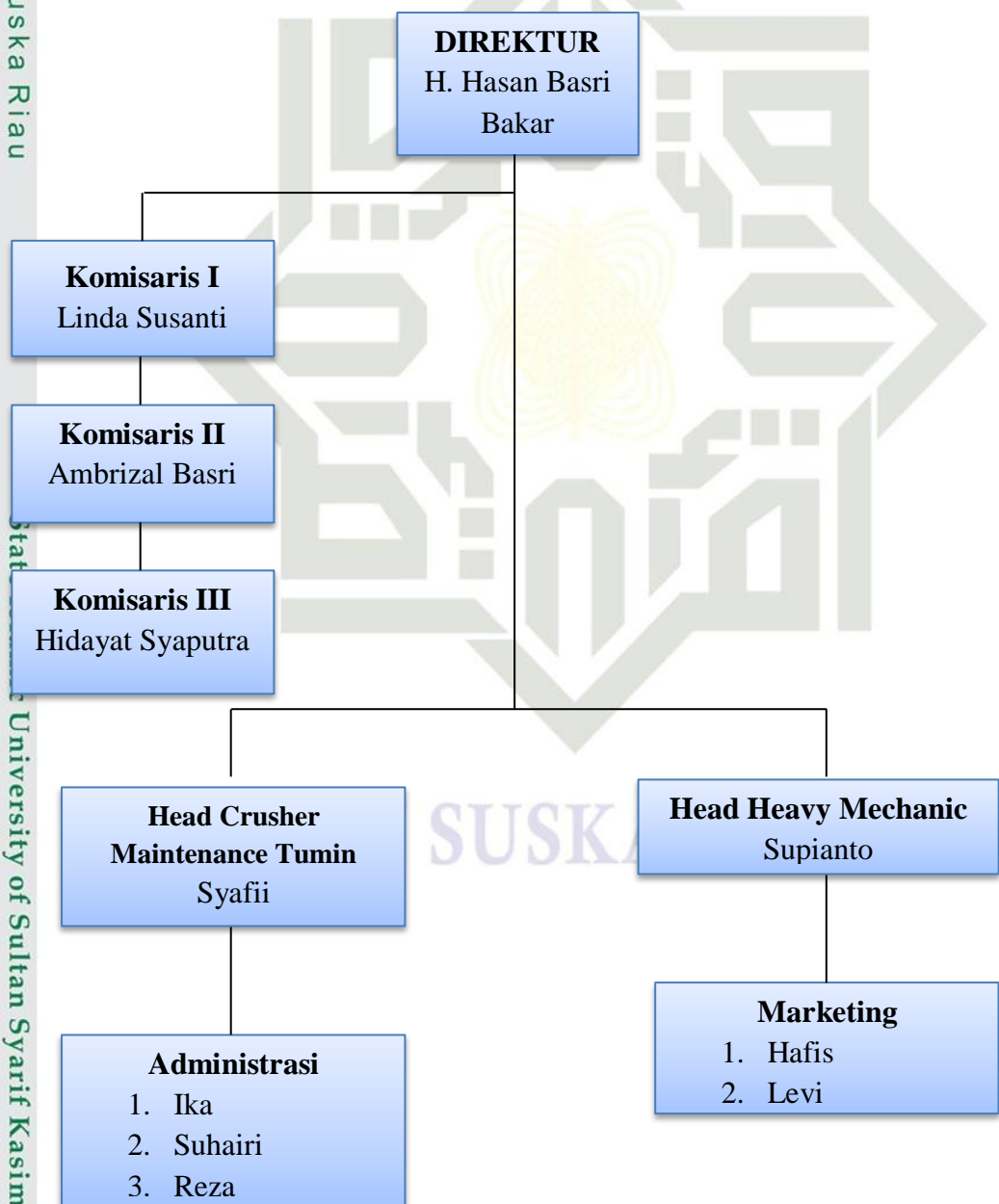
Organisasi mempunyai peranan yang penting bagi suatu perusahaan untuk melaksanakan kegiatannya. Maka perusahaan perlu menyusun suatu struktur organisasi yang baik, sehingga dapat diketahui tugas-tugas dan tanggung jawab dari masing masing anggota organisasi. Untuk menjamin terlaksananya pencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan suatu organisasi.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam mencapai tujuan, PT.Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang juga mengadakan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bidang pekerjaan yang terdapat dalam perusahaan. Untuk mengetahui struktur organisasi PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing divisi adalah sebagai berikut :

1. **Direktur**

Memimpin dan mengendalikan kegiatan perusahaan secara keseluruhan sehingga semua kegiatan usaha dan pekerjaan tidak menyimpang dari tugas rutin yang sudah ditentukan.

Menandatangani dan memberi persetujuan terhadap usulan kontrak dan surat penting menyangkut perusahaan.

Mengkoordinir secara langsung seluruh kegiatan sehari-hari para staf.

d. Ikut serta dalam pengurusan dan berusaha untuk mendapatkan penawaran kerja.

e. Melakukan kegiatan dengan para manajer dibawahnya serta mengadakan rapat kerja untuk membicarakan masalah operasional perusahaan.

2. **Komisaris** menjamin penetapan, penerapan dan pemeliharaan mutu sesuai peraturan perusahaan.

3. **Kepala Maintenance**

Mengatur serta mengawasi operasional dan pemeliharaan mesin/alat produksi.

Mengatur, mengawasi serta memelihara instalasi listrik dan instalasi pipa air.

Mengkoordinir perbaikan atau penggantian peralatan/mesin produksi dan penunjang.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kepala *Mechanic*

- Menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dalam lingkungan kerja.
- Melaksanakan perbaikan ringan.
- Melaksanakan perbaikan (*Major Repair*)
- Membuat laporan pekerjaan

5. Administrasi

- a. Menyelesaikan administrasi secara umum.
- b. Mencatat dan mendata semua transaksi pembelian, penjualan dalam perusahaan.
- c. Mengeluarkan dana untuk membiayai operasional perusahaan berdasarkan instruksi direktur.
- d. Secara langsung menerima dana mengeluarkan kas kecil perusahaan dalam transaksi sehari-hari.

6. *Marketing*

- a. Berperan sebagai promosi bagian yang memperkenalkan perusahaan kepada masyarakat, melalui produk yang dihasilkan oleh perusahaan.
- b. Berperan sebagai sales pemasaran yang bertugas menghasilkan pendapatan bagi perusahaan dengan cara menjual produk perusahaan tersebut.
- c. Berperan dalam konsep komunikasi pemasaran. Yaitu menjalin hubungan baik dengan pelanggan dan masyarakat serta menjembatani antara perusahaan dan lingkungan eksternal.
- d. Berperan dalam pengembangan dan riset yaitu menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan penjualan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang.
2. Hasil penelitian variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang.
3. Secara simultan variabel kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK). Sedangkan nilai adjusted R Square menjelaskan variabel kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang sebesar 68,8% sementara 31,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Sesuai kesimpulan dari hasil penelitian, maka saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah :



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dalam menambah pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia dalam hal peningkatan kinerja dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja setiap karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan penggunaan gaya kepemimpinan yang lebih baik dan menggunakan *organizational citizenship behavior* (OCB).

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan dan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian yang sama dengan menambahkan variabel – variabel lain serta menggunakan analisis yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Alfaendi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishin.
- Allahtani. (2016). The influence of leadership on organizational commitment: The moderating effect of emotional intelligence. *Business and Management Studies*, 2.
- Aranty. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 80–91.
- Sbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99. <https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2371>
- Berber, A. dan R. (2012). Invertugation of Organizational Citizenship Behavior Consttrut A Framework for Antecedents an Consequences. *International Journal of Business and Social Research*, 2.
- Mustomi, 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>
- Sahyani. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh employee engagement. *In Journal of Wind Engineering and Industrial Aerodynamics*, 26.
- Daulay. (2017). *Pengaruh kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Desler. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Emron Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fadli, M. A., & Suyuthie, H. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 3(2), 97–102. Retrieved from <http://jkpbp.ppj.unp.ac.id/%0A%7C>
- Ferine, K. F., Aditia, R., Rahmadana, M. F., & Indri. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon*, 7(7), e07698. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07698>



- Friastuti. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Dinamika Manajemen*, 2.
- Hadoko, T. H. (2013). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. In *BPFE*. Yogyakarta.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husodo, Y. R. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jatim Indo Lestari. *Agora*, Vol. 6(1), 1–8.
- Indra Haris. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Administrasi Bisnis*, 3.
- Irfizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Mukito, 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. Retrieved from <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599>
- Maharani. (2013). Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on International Journal of Business and Management. *Bussiness and Management*.
- Northouse. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktek*. Jakarta: PT Indeks Permata Puri Media.
- P, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Pristiwani, M., & Sunuharyo, bambang swasto. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 159–168.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacukan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- Putra, I. C., & Yusri, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Lpp Rri Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad*, 16(1), 68. <https://doi.org/10.24014/jiq.v16i1.9747>
- Qadati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11), e11374. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Ridai. (2014). *anajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins (2017). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Relly Tiara. (2020). *Pengaruh Organization Citizenship Behavior (OCB) dan Komitemen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Tbk Medan*.
- Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Sambe, S. (2014). A Study Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) And Its Dimensions: A Literature Review. *International Research Journal Of Business And Management*, 1.
- Zivin. (2013). Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Sayriah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 8.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.s
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.



BIOGRAFI PENULIS

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Zhiezie Zettira Multazimah, lahir di Pulau Jambu pada 07 Februari 2002. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Zulkifli dan Ibu Nursyahweni. Penulis mengawali pendidikan di SDN 016 Pulau Jambu. Kemudian melanjutkan pendidikan ke Mtsn Kuok 3, kemudian melanjutkan pendidikan ke MAN 1 KAMPAR dan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019, penulis diterima melalui jalur SBMPTN di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Jurusan Manajemen S1 dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Akhirnya pada hari Senin 26 Juni 2023 di Munaqasah dalam sidang Ujian Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau dan dinyatakan LULUS dengan judul Skripsi **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang”** dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.