

PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. TRANSCO ENERGI UTAMA INDERAPURA

Liddia Okta Sari^{1*}, Vicky Brama Kumbara², Olandari Mulyadi³

¹²³Manajemen/Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Corresponding Author : liddia okta sari liddiaoktasari@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kepemimpinan Etis, Organizational Citizenship Behavior(OCB), Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Received: 13, Februari 2024

Revised : 25, Mei 2024

Accepted: 31, Mei 2024

©2024The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh kepemimpinan etis dan organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan pt. transco energi utama inderapura. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 84 responden. Metode analisis yang digunakan structural equation modeling menggunakan smartpls.

Hasil penelitian yang didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

ABSTRACT

This research aims to test how much influence ethical leadership and organizational citizenship behavior (OCB) have on employee performance with job satisfaction as an intervening variable for PT employees. Inderapura main energy transco. The data collection method is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 84 respondents. The analytical method used is structural equation modeling using smartpls.

The research results showed that there was a significant influence of ethical leadership on job satisfaction. There is a significant influence of organizational citizenship behavior (OCB) on job satisfaction. There is a significant influence of ethical leadership on employee performance. There is a significant influence of organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance. There is a significant influence of job satisfaction on employee performance. There is a significant influence of ethical leadership on employee performance through job satisfaction. There is a significant influence of organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance through job satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh sumber daya manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (management science) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan (Muryani, 2022).

Menurut (Fatimah, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Selanjutnya menurut (Yunus, 2022) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan (skill), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi

Setiap pekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya

Kepemimpinan merupakan sebagai suatu model atau mempengaruhi sosial organisasi dimana pemimpin mengusahakan partisipasi dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Selain itu juga membuat semangat kerja karyawan yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam menyikapi hasil kerja yang maksimal perusahaan harus memperhatikan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat menentukan hasil kerja yang di harapkan oleh perusahaan (Sudiri, 2022).

Organizational citizenship behavior (OCB) termasuk perilaku karyawan yang dicirikan sebagai extra-peran, dan dengan demikian, tidak secara resmi didefinisikan atau dihargai oleh organisasi. Bukti penelitian menunjukkan bahwa OCB dapat menjadi faktor penting dalam perkembangan karyawan dan kinerja organisasi. Selanjutnya ia juga mengungkapkan bahwa OCB akan berhubungan dengan lima parameter dalam penyelenggaraan organisasi, yaitu mengurangi turnover, mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan kepuasan dan loyalitas dari karyawan serta pelanggan. Hal ini berarti OCB merupakan suatu bagian dari perilaku individu dalam hal ini karyawan yang sangat penting dalam pelaksanaan setiap tugas dan kewajiban karyawan selanjutnya akan bermuara pada keberhasilan perusahaan (Widianti, 2022).

PT. Transco Energi Utama yang bertempat di wilayah Tigo Sungai, Kecamatan Inderapura, Kabupaten Pesisir Selatan. Dimana perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan/perkebunan kelapa sawit dan merupakan cabang dari perusahaan satu group dari PT. Incasi Raya yang beralamat di Jl. Diponegoro No.7 Padang, Sumatera Barat, Indonesia. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas di PT. Transco Energi Utama akan lebih menunjang produksi. Namun akan berbanding terbalik apabila sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT.

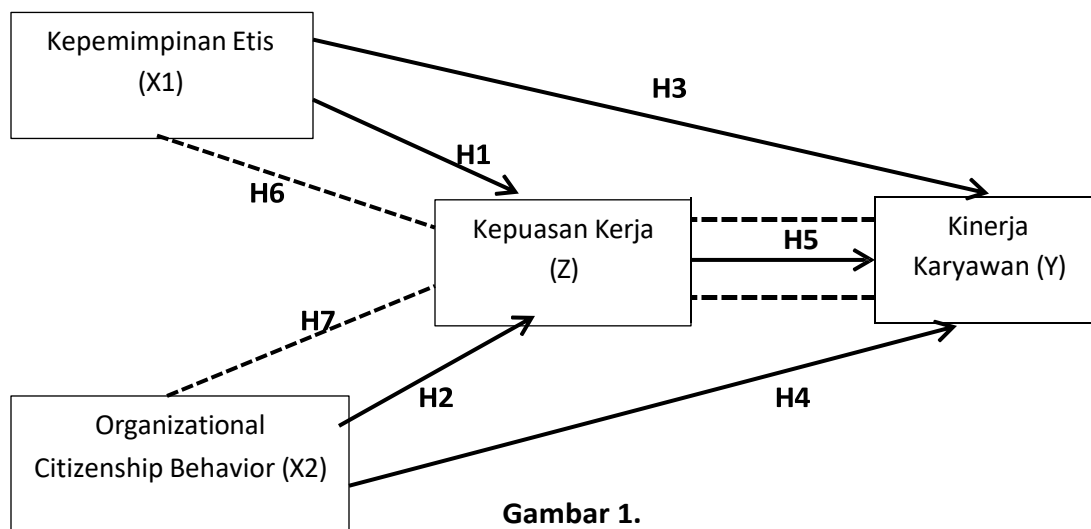
Transco Energi Utama yang tidak berkualitas akan menurunkan produksinya. Berkualitasnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat di ukur berdasarkan target yang di berikan perusahaan dan realisasi yang dapat oleh karyawan perusahaan. Karyawan harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian target yang di berikan PT. Transco Energi Utama. Dengan di berikan target produksi kepada karyawan PT. Transco Energi Utama maka dapat di nilai keseriusan karyawan dalam bekerja mencapai target yang di berikan. Berikut target dan realisasi produksi kelapa sawit pada PT. Transco Energi Utama dari tahun 2018 sampai 2022 sebagai berikut :

Tabel 1.
Target Dan Realisasi Produksi PT. Transco Energi Utama
Tahun 2018-2022

Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Persentase (%)
2018	300.000	211.231	70,41
2019	300.000	189.863	63,28
2020	300.000	215.222	71,74
2021	300.000	221.988	73,99
2022	300.000	202.123	66,70
Rata-rata	300.000	212.085,4	70,69

Sumber : PT. Transco Energi Utama, 2023

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fadillah & Marzuki, 2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Jintar, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Baihaqi & Saifudin, 2021) yang menyatakan bahwa organizational citizenship behavior memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Ilyas, 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁** : Diduga kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H₂** : Diduga *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H₃** : Diduga kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H₄** : Diduga *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H₅** : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H₆** : Diduga kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
- H₇** : Diduga *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

METODOLOGI

Objek Penelitian

PT. Transco Energi Utama yang bertempat di wilayah Tigo Sungai, Kecamatan Inderapura, Kabupaten Pesisir Selatan. Dimana perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan/perkebunan kelapa sawit dan merupakan cabang dari perusahaan satu group dari PT. Incasi Raya yang beralamat di Jl. Diponegoro No.7 Padang, Sumatera Barat, Indonesia.

Desain penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam menyusun proposal ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan kausal. Menurut (Firdaus, 2021) metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variabel satu dengan yang lain.

Populasi dan Sampel

Menurut (Firdaus, 2021) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda lainnya, populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Transco Energi Utama sebanyak 84 orang.

Tabel 2.
Karyawan PT. Transco Energi Utama

No	Karyawan	Wanita	Laki-laki	Total
1.	Office	17	8	25
2.	Produksi	12	20	32
3.	Perkubunan	7	20	13
Jumlah		36	48	84

Sumber : PT. Transco Energi Utama, 2023

Menurut (Firdaus, 2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Djaali, 2020). Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menjadikan seluruh populasi sebanyak 84 orang menjadi sampel.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian mengenai adalah data primer dan data sekunder.

1 Data Primer

Merupakan data yang diperoleh dari hasil pengamatan yang dilakukan

dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan.

2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, literatur dan data yang berasal dari suatu sumber dari perpustakaan dan media massa yang mendukung.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan (field research) adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi langsung tempat yang menjadi objek yang bersangkutan melalui kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya tentang variabel yang diteliti.

2. Penelitian Perpustakaan (Library Research)

Library research adalah pengumpulan data dengan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian pustaka yang berasal dari jurnal-jurnal, literatur-literatur serta skripsi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung.

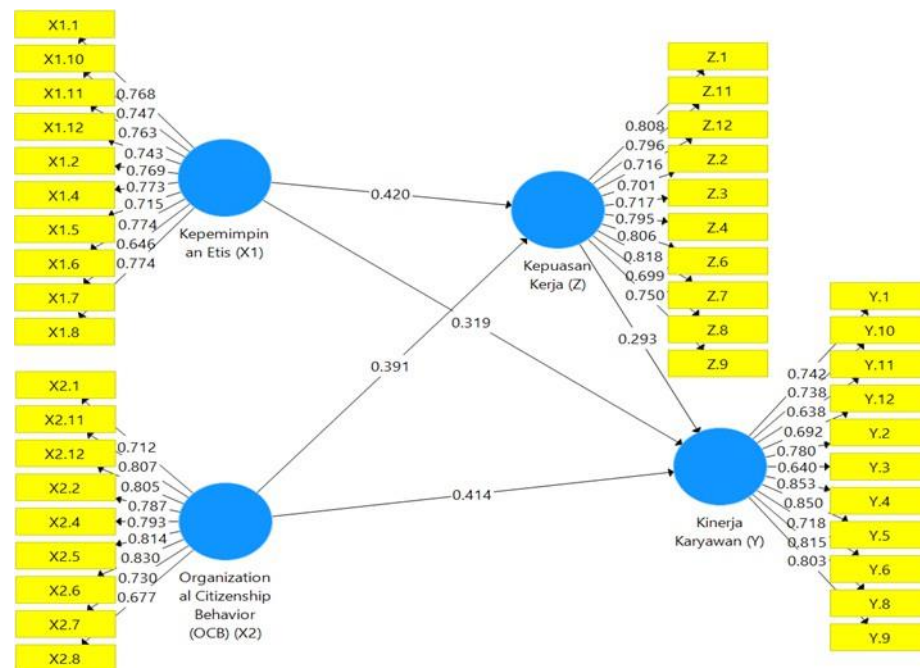
4. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dua orang atau lebih yang berlangsung antara narasumber dan pewawancara dengan tujuan mengumpulkan data-data berupa informasi.

HASIL PENELITIAN

Menilai Outer Model atau Measurement Model

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai



convergent validity di atas 0,6.

Gambar 2. Outer Loadings Setelah Eliminasi Penilaian

Average Variance Extracted (AVE)

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Tabel 3.
Report Hasil Pengujian AVE

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,570
Kepemimpinan Etis (X1)	0,560
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)	0,600
Kepuasan Kerja (Z)	0,581

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

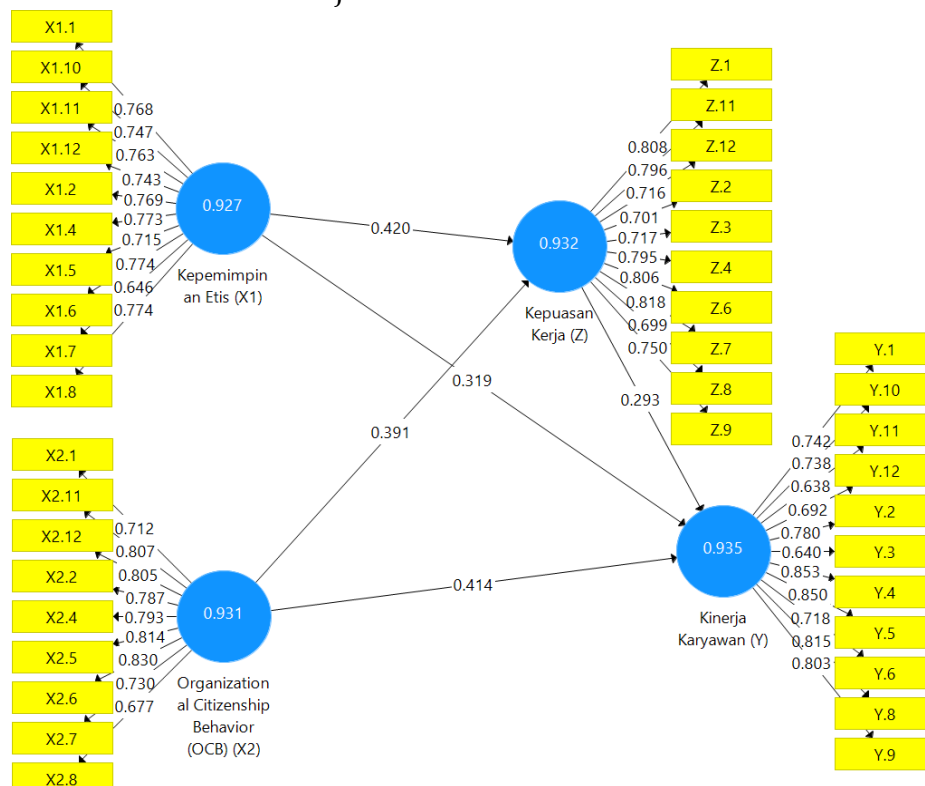
Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai

Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan bisa untuk tahap berikutnya.

1. Nilai average variance extracted (AVE) pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,570 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.
2. Nilai average variance extracted (AVE) pada variabel kepemimpinan etis sebesar 0,560 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.
3. Nilai average variance extracted (AVE) pada variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0,600 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.
4. Nilai average variance extracted (AVE) pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,581 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.

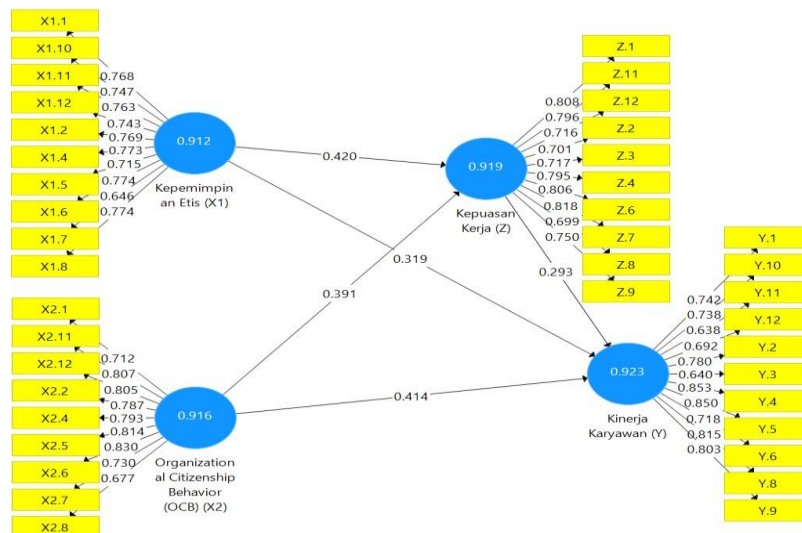
Penilaian Reliabilitas

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,70.



Gambar 3. Nilai Composite Reliability

Berdasarkan output SmartPLS pada gambar diatas, telah ditemukan nilai composite reliability masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau reliable.

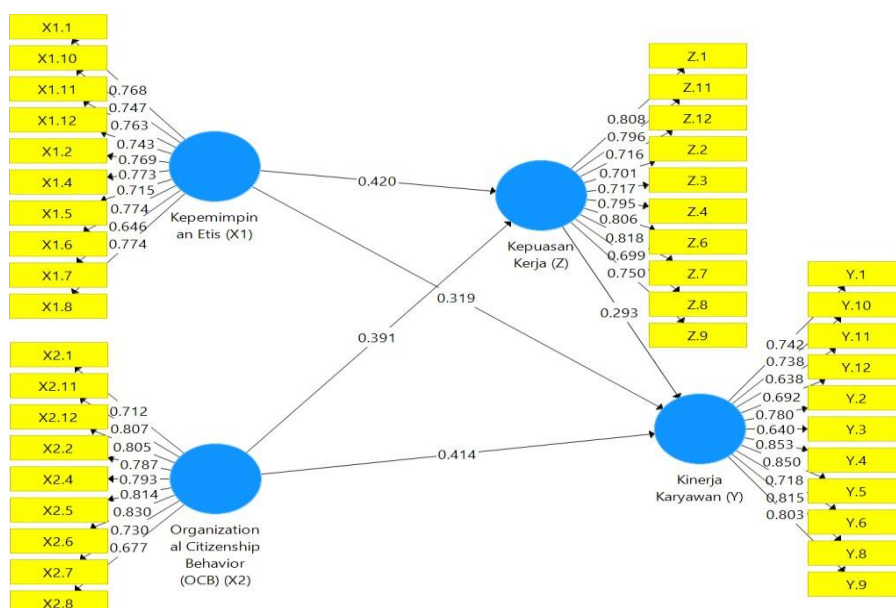


Gambar 4. Cronbach Alpha

Berdasarkan output SmartPLS pada gambar diatas, telah ditemukan nilai Cronbach Alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau handal.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS :



Gambar 5. Struktural Model Inner

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kepemimpinan etis dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,420 X1 + 0,391 X2$$

- b. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kepemimpinan etis, organizational citizenship behavior (OCB) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing konstruk ditambah dengan error merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,319 X1 + 0,414 X2 + 0,293 Z$$

sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive, berikut estimasi R-Square:

Tabel 4. Evaluasi Nilai R Square

Variabel Penelitian	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,870	0,865
Kepuasan Kerja (Z)	0,583	0,572

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Pada table diatas terlihat nilai R-Square variabel kinerja karyawan sebesar 0,870 atau sebesar 87,0%, maka kontribusi variabel kepemimpinan etis, organizational citizenship behavior (OCB) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 87,0% sisanya 13,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Nilai R-Square variabel kepuasan kerja sebesar 0,583 atau sebesar 58,3%, maka kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 58,3% sisanya 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t- statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak

dan Jika t - statistik/ t -hitung $>$ t -tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi pengujian model:

Tabel 5. Direct Effect

Pengaruh Langsung (Direct Effect)	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Kepemimpinan Etis (X1) - > Kepuasan Kerja (Z)	0,420	0,420	0,119	3,519	0,000	Diterima
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,391	0,390	0,117	3,353	0,001	Diterima
Kepemimpinan Etis (X1) - > Kinerja Karyawan (Y)	0,319	0,312	0,082	3,891	0,000	Diterima
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,414	0,425	0,084	4,948	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,293	0,288	0,066	4,461	0,000	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung variabel penelitian. Adapun hasil dari hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja
Nilai t -statistik $>$ t -tabel 1,96 atau $3,519 > 1,96$ nilai P-Value $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja.
2. Organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja
Nilai t -statistik $>$ t -tabel 1,96 atau $3,353 > 1,96$ nilai P-Value $0,001 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja.
3. Kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan
Nilai t -statistik $<$ t -tabel 1,96 atau $3,891 > 1,96$ nilai P-Value $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan

kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan.

4. Organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan
Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 4,948 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H4 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 4,461 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel. 6. Indirect Effect

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Kepemimpinan Etis (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,123	0,122	0,047	2,629	0,009	Diterima
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,114	0,113	0,043	2,650	0,008	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Adapun hasil dari hipotesis pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 2,629 > 1,96 nilai P-Value 0,009 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan

kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2. Organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,650 > 1,96 nilai P-Value 0,008 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) dan pengaruh tidak langsung (indirect effect) sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Keterangan
H ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja.	0,05 > 0,000	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh yang signifikan <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) terhadap kepuasan kerja.	0,05 > 0,001	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan.	0,05 > 0,000	Diterima
H ₄	Terdapat pengaruh yang signifikan <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) terhadap kinerja karyawan.	0,05 > 0,000	Diterima
H ₅	Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	0,05 > 0,000	Diterima
H ₆	Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan.	0,05 > 0,009	Diterima
H ₇	Kepuasan kerja memediasi pengaruh <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) terhadap kinerja karyawan.	0,05 > 0,008	Diterima

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3,519 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja.
2. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3,353 > 1,96 nilai P-Value 0,001 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja.
3. Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 3,891 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 4,948 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H4 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan.
5. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 4,461 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 2,629 > 1,96 nilai P-Value 0,009 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
7. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,650 > 1,96 nilai P-Value 0,008 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Saran

kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Objek Penelitian
 - a. Bagi objek penelitian agar dapat mempertahankan kepemimpinan etis sehingga menunjang kinerja. Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Pemimpin merupakan salah satu

faktor penentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berhasil atau gagalnya suatu usaha dalam organisasi ditentukan oleh pemimpin. Dalam hal ini perusahaan memerlukan pemimpin yang mampu mengarahkan, menggerakkan, dan mengembangkan usaha-usaha bawahan sesuai dengan sasaran organisasi.

- b. Juga harus lebih memperhatikan organizational citizenship behavior (OCB) agar tetap meningkatkan kinerja karyawan. Organizational citizenship behavior (OCB) termasuk perilaku karyawan yang dicirikan sebagai extra-peran, dan dengan demikian, tidak secara resmi didefinisikan atau dihargai oleh organisasi. Bukti penelitian menunjukkan bahwa OCB dapat menjadi faktor penting dalam perkembangan karyawan dan kinerja organisasi. Selanjutnya ia juga mengungkapkan bahwa OCB akan berhubungan dengan lima parameter dalam penyelenggaraan organisasi, yaitu mengurangi turnover, mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan kepuasan dan loyalitas dari karyawan serta pelanggan.
- c. Serta memperhatikan kepuasan kerja agar tetap meningkatkan kinerja karyawan. Kesuksesan seorang karyawan dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan karyawan tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Karyawan ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, karyawan yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan kinerja karyawan seperti komitmen organisasi, disiplin kerja, beban kerja, iklim organisasi dan lingkungan kerja ataupun menambahkan variabel moderating. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Literasi Nusantara Abadi.
- Azan, K. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DOTPLUS Publisher.

- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 10–22. <https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.191>
- Bangkara, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Adanu Abimata.
- Daniyati, R. F. (2022). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang – Bandung*. 21(1).
- Darwin, M. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Media Sains Indonesia dan Penulis.
- Dekas, B. (2022). *The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance*.
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Edhie Rachmad, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing indonesia.
- Ekayanti, N. P. R. (2022). *Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung*. 2(1), 178–189.
- Fadillah, S. I. H., & Marzuki, F. (2023). *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Telkom Akses*. 2(2), 156–172.
- Fatimah, F. N. D. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. DOTPLUS Publisher.
- Gunadi, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepblish Publisher.
- Ilyas, F. (2023). *Analisis Dampak Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Pada Masa Pandemi*. 3(1), 147–157.
- Jintar, C. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 4727–4730.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). *Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , Kepuasan Kerja , Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior*. 5, 740–751.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NEM-Anggota IKAPI.
- Mary, D. (2021). *The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance*.
- Muhfizar, D. (2021). *Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)*. Media Sains Indonesia.
- Muryani, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisma Press.
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). *Pengaruh* <https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

- Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat*. 6(1), 81–93. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>
- Rahma, Z., Magdalena, M., & Budi, L. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rey, A. (2022). *The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance*.
- Ridlo, M. (2022). *Pengaruh Servant Leads Etos Kerja Islami dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organization Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Variabel Intervening (Studi pada BMT di Kabupaten Semarang)*. 5(2), 2179–2191.
- Rizky, F. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, Prestasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rohmadon, A., & Prayekti. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta*. 5(3), 1124–1137. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i3.1523>
- Santoso, T., Erlina, Y., Syafitri, Y., Ernawati, & Sumiarni, E. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang*. 6(2), 183–197.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sudiri, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sukmawati, A. S. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). *Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan*. 3(November), 3476–3482.
- Syahidin, Syafii, M., & Sirojuzilam. (2022). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. 5, 1610–1617.
- Thian, A. (2022). *Manajemen Kinerja*. ANDI.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NEM-Anggota IKAPI.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Yulistiyono, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insania.
- Yunus, A. I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. LD Media.