

**Pengaruh Lingkungan Kerja Kepemimpinan Tranfornasional
sebagai Variabel Bebas dan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Terikat
dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening
Badan Pendapatan Daerah Kota Padang**

Rizka Oktaviani¹, Vivi Nila Sari², Bayu Pratama Azka³
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia

rizkaoktaviani0314@gmail.com¹

Kata Kunci:

*Lingkungan Kerja,
Kepemimpinan
Transformasional,
Kinerja Pegawai,
Organizational
Citizenship Behavior.*

Abstrak

Badan Pendapatan Daerah merupakan unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang pendapatan daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SEM dengan menggunakan SmartPLS 3 dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara langsung variabel paling dominan yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal tersebut dibuktikan dengan instansi mempunyai suasana lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan dengan pegawai yang sudah merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Dimana semakin baik Organizational Citizenship Behavior maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai tersebut. Sementara pengujian secara tidak langsung untuk variabel paling dominan menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. Semakin baik Lingkungan Kerja dalam sebuah organisasi maka semakin tinggi pula Kinerja pegawainya, Pemimpin Badan Pendapatan Daerah hendaknya lebih meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan Kepemimpinan Transformasional yang efektif.

Abstract**Key Word:**

*Work Environment,
Transformational
Leadership,
Employee
Performance,
Organizational
Citizenship Behavior*

The Regional Revenue Agency is the implementing element of regional government administration in the field of regional revenue which is led by a Head of the Agency who is subordinate to and responsible to the Mayor through the Regional Secretary. The aim of this research is to determine and analyze the influence of the work environment and transformational leadership on employee performance through organizational citizenship behavior as an intervening variable in the Regional Revenue Agency of Padang City. The research method used is quantitative research, with a sample size of 68 respondents. In this research, SEM analysis tools were used using SmartPLS 3 and the data collection technique in this research was by distributing questionnaires using a Likert scale. The research results show that directly the most dominant variable, namely the work environment, has a positive and significant effect on employee performance. This is proven by the agency having a comfortable working environment so that it can influence employee performance in carrying out their duties. And Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by employees who feel safe and comfortable at work. Where the better Organizational Citizenship Behavior will have an impact on improving employee performance. Meanwhile, indirect testing for the most dominant variable states that the work environment has a positive and significant effect on employee performance through Organizational Citizenship Behavior. The better the work environment in an organization, the higher the employee performance. Regional Revenue Agency leaders should further improve employee performance through effective implementation of Transformational Leadership.

Copyright © 2025 Rizka Oktaviani¹ Vivi Nila Sari, Bayu Pratama Azka

This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)**

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi

pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sumber daya manusia merupakan elemen terpenting di dalamnya. Pegawai sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Oleh karenanya, pegawai memiliki kontribusi dalam kesuksesan organisasi atau perusahaan. Untuk mampu menciptakan kesuksesan tersebut, pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan individu atau pegawai yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi.

Secara umum, Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja pada pekerjaan sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas kerja, agar kinerja tersebut tercapai maka karyawan sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja lebih dahulu (Hartini & Patompo, 2023). Rivaldo Kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan (Rivaldo, 2022). Menurut (Syam, 2020) Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas.

Tabel 1. Ringkasan Kinerja BAPENDA Kota Padang tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1	Meningkatnya penerimaan pajak daerah	Persentase jenis pajak daerah yang mencapai 80%	90 %	90,91%	101%
2	Meningkatnya kepuasan terhadap Pelayanan Bapenda	Indeks kepuasan masyarakat terhadap kepuasan BAPENDA	80,2%	82,64%	102,8%
3	Meningkatnya Pendapatan pajak	Persentase jenis retribusi daerah yang mencapai 80%	65%	100%	153,8%
		Persentase jenis pengelolaan kekayaan daerah yang mencapai 100%	100%	100%	100%
		Persentase jenis lain-lain PAD yang sah mencapai 80%	20%	90%	450%
4	Meningkatnya akuntabilitas pengelolaan pendapatan	Persentase tindak lanjut temuan BPK terkait audit pendapatan	100%	37,1%	37,1%

Dari data dapat di atas, Pada Tahun 2023 pada kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Padang mengalami kenaikan sedikit lebih besar dalam mencapai target sasaran strategis dalam meningkatkan pajak daerah dengan realisasi 90,91% dalam sasaran strategis meningkatkan kepuasan WP terhadap pelayanan BAPENDA dengan realisasi 82,64% dalam meningkatkan pendapatan non pajak terealisasi sebesar 100% terhadap retribusi daerah dan pengelolaan kekayaan daerah serta persentase pada jenis lain-lain PAD yang sah sebesar 90%. Sedangkan pada sasaran strategis dalam meningkatkan akuntabilitas pengelolaan pendapatan tidak memenuhi target di tahun 2023 dimana target sebesar 100% namun yang terealisasi hanya sekitar 37,1%.

Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja. Dimana Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Adha et al., 2019). Menurut (Karina et al., 2020) Lingkungan kerja sendiri adalah tempat dimana seorang karyawan atau pekerja menyelesaikan pekerjaan yang meliputi sarana prasarana dan juga kondisi tempat bekerja itu sendiri, seperti hubungan antara karyawan biasa hingga dengan atasan di perusahaan tersebut yang bisa mempengaruhi kondisi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu menurut Fauzan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya (Fauzan, 2023). Menurut (Adolph, 2021) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih dari hal-hal tersebut.

Di sisi lain, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana menurut Suhardi *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat altruistic yang diekspresikan dalam bentuk tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain (Suhardi, 2019). *Organizational citizenship behavior* memiliki beberapa pengertian, yaitu: pertama, merupakan perilaku yang tergolong bebas tidak sesuai dengan tugas formal yang ditetapkan organisasi, bersifat sukarela, bukan tindakan yang terpaksa dan mengedepankan pihak lain (rekan kerja, lembaga atau organisasi); kedua, merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, (kinerja) dan tidak diperintahkan secara formal namun manfaatnya sangat penting bagi efektifitas pencapaian tujuan organisasi; ketiga, tidak berkaitan secara langsung dengan kompensasi atau sistem reward formal karena karakteristik perilakunya yang voluntir atau sukarela. Menurut (Rudini, 2024) *Organizational Citizenship Behavior* didefinisikan sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku yang tidak mengikat, tidak berkaitan dengan sistem reward yang organisasi, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Ketika kondisi lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional berjalan dengan baik, hal tersebut dapat meningkatkan serta mengoptimalkan kinerja pegawai ditempat kerja. Sehingga pegawai bisa menyelesaikan tanggung jawabnya dengan optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini dilakukan untuk menguji populasi dan sampel tertentu. Penelitian dilakukan dengan menggunakan model statistik atau angka-angka yang hasilnya mempresentasikan hipotesis yang telah ditentukan (Redy *et al.*, 2020). Teknik pengumpulan data dilakukan secara tidak langsung dengan menggunakan kuesioner atau angket, responden pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. Objek penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang, yang beralamat di Jalan Sawahan no 50, Kecamatan Padang Timur, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Padang, yang berjumlah 68 orang. Menurut (Nurzanah *et al.*, 2021) "Sampel merupakan bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan rancangan sampel *nonprobability sampling*.

Menurut (Junianto & Sabtohadhi, 2019) Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah *Structural Equation Model Partial Least* (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS 3.0. Alasan menggunakan program ini, karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini semuanya bersifat reflektif, yang berarti ke-empat variabel laten mempengaruhi indikator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

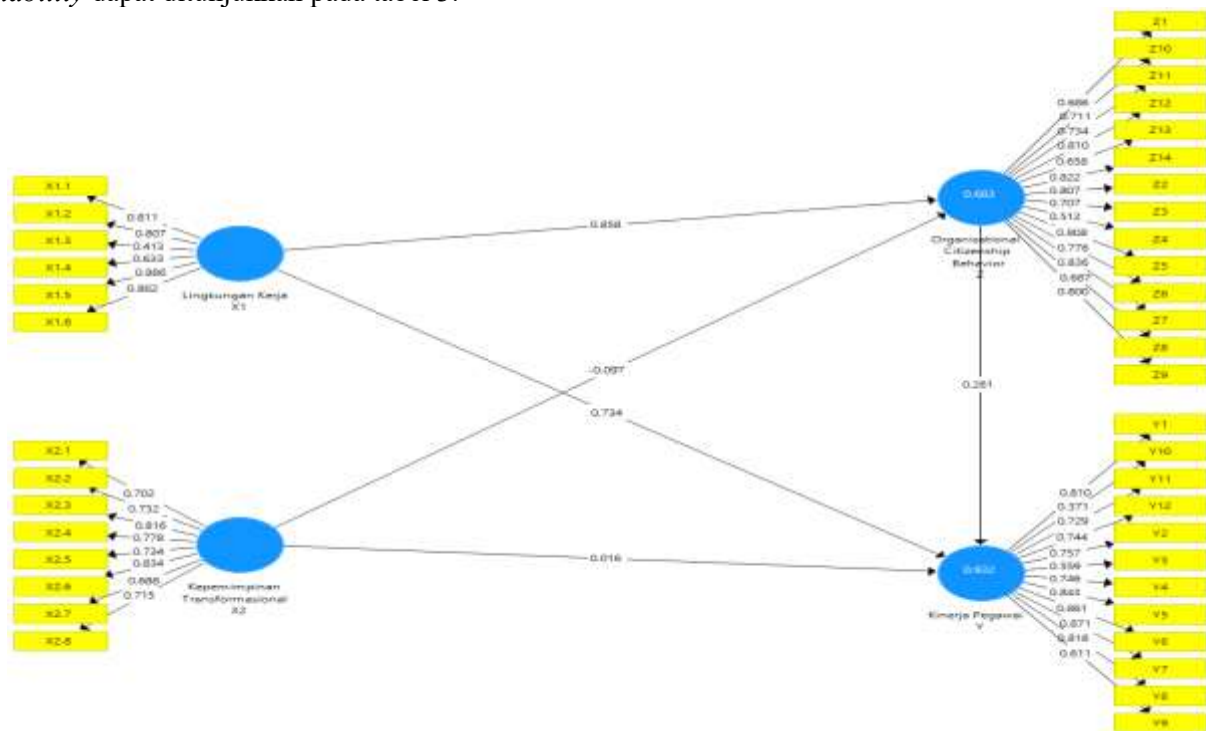
Pengujian *Outer Model* (Model Pengukuran)

Pengukuran *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruksinya yang menunjukkan tingkat valid suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergent validity* diatas 0,7 namun, tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini memiliki batasan nilai *convergent validity* diatas 0,7. Dan dapat dilihat pada gambar 1.

Hasil Uji Reabilitas (*Reability Konstruk*)

Langkah selanjutnya adalah mengetahui tingkat kehandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach' alpha* >0,70. Hasil reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau *structural* penelitian. Uji reabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus > 0,7 meskipun 0,5

masih dapat diterima, maka konstruk dinyatakan reliabel. Hasil *output* Smart-PLS untuk nilai *composite reliability* dapat ditunjukkan pada tabel 3.



Gambar 1. Outer Loading

Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity 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. Berikut adalah nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada tabel 2.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel Penelitian	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Pembanding	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,548	0,5	Konstruk yang baik
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,665	0,5	Konstruk yang baik
Kepemimpinan Transformatif (X ₂)	0,565	0,5	Konstruk yang baik
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	0,554	0,5	Konstruk yang baik

Tabel 3. Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Pembanding	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,920	0,933	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,865	0,904	0,7	Reliabel
Kepemimpinan Transformatif (X ₂)	0,892	0,912	0,7	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	0,936	0,945	0,7	Reliabel

Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Berikut sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* maka dievaluasi melalui nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada tabel 4.

Tabel 4. Evaluasi Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	0,683	0,673
Kinerja Pegawai (Y)	0,932	0,929

Pada tabel 4 terlihat nilai *R-Square* konstruk *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,683 atau sebesar 68,3% yang menggambarkan besarnya kontribusi dan sumbangsih variabel yang diterimanya oleh konstruk *Organizational Citizenship Behavior* dari konstruk lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformatif adalah sebesar 88,8% sementara sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan nilai *R-Square* untuk kinerja pegawai sebesar 0,932 atau sebesar 93,2% yang menunjukkan besarnya kontribusi dan sumbangsih variabel yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformatif dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja guru sebesar 97% sementara sisanya

sebesar 7,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square*, maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Analisa Pengaruh Langsung

Fungsi *bootstrapping* pada Smart-PLS dapat digunakan untuk menentukan diterima atau tidaknya suatu hipotesis. Ketika *P-value* lebih dari nilai penting atau tingkat signifikan kurang dari 0,05 hipotesis diterima. Nilai *t-statistics* untuk tingkat signifikan 5% sebesar 1,96. Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil hipotesis yang berpengaruh secara langsung, dan terdapat 5 hipotesis yang diterima karena nilai *t-statistics* > nilai *t*-hitung (1,96) dengan *P-value* < 0,05. Sementara terdapat 2 hipotesis yang ditolak karena *t-statistics* < nilai *t*-hitung (1,96) dengan *P-value* > 0,05.

Tabel 5. Hasil Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sampel (O)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Value	Keterangan
Lingkungan Kerja_X1 -> <i>Organizational Citizenship Behavior_Z</i>	0,834	7,720	0,000	Diterima
Kepemimpinan Transformasional_X2 -> <i>Organizational Citizenship Behavior_Z</i>	-0,026	0,375	0,712	Ditolak
Lingkungan Kerja_X1 -> Kinerja Pegawai_Y	0,713	10,989	0,000	Diterima
Kepemimpinan Transformasional_X2 -> Kinerja Pegawai_Y	0,073	1,672	0,816	Ditolak
<i>Organizational Citizenship Behavior_Z</i> -> Kinerja Pegawai_Y	0,262	3,552	0,001	Diterima

Analisa Pengaruh Tidak Langsung

Untuk melihat apakah variabel *servant leadership*, *leader member exchange*, *locus of control* mampu memediasi hubungan antara seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yaitu kinerja guru (Y). Hubungan variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sampel (O)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Value	Keterangan
Lingkungan Kerja_X1 -> <i>Organizational Citizenship Behavior_Z</i> -> Kinerja Pegawai_Y	0,219	2,936	0,003	Diterima
Kepemimpinan Transformasional_X2 -> <i>Organizational Citizenship Behavior_Z</i> -> Kinerja Pegawai_Y	-0,007	0,393	0,694	Ditolak

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil hipotesis yang berpengaruh secara tidak langsung, dan terdapat 11 hipotesis yang diterima karena nilai *t-statistics* > nilai *t*-hitung (1,96) dengan *P-value* < 0,05. Sementara terdapat 1 hipotesis yang ditolak karena *t-statistics* < nilai *t*-hitung (1,96) dengan *P-value* > 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang dengan nilai koefisien sebesar 0,843 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Terlihat bahwa nilai *t*-statistik atau *t*-hitung sebesar 7,720 dan *t*-tabel 1,96 dimana *t*-statistik lebih besar dari *t*-tabel (7,720>1,96) dan tingkat signifikan lebih kecil dari *p*-value (0,000<0,05) maka dapat diperoleh *H0* ditolak dan *H1* diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.

Lingkungan Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang telah diterapkan dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin baik Lingkungan Kerja yang diterapkan instansi maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan meningkat. Variabel Lingkungan Kerja memiliki item pernyataan X1.5 sebagai item paling signifikan karena memiliki nilai TCR paling besar yaitu dengan pernyataan kuesioner Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah lengkap dan memadai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sara et al., 2023) Lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial bagi *organizational citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif

dan tidak signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang dengan nilai koefisien sebesar 0,026 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 0,375 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0,375 < 1,96$) dan tingkat signifikan lebih besar dari p-value ($0,521 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_2 ditolak yang berarti Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.

Kepemimpinan Transformasional pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. sudah diterapkan dengan baik, tetapi pada penelitian ini Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, akan tetapi hal tersebut kembali lagi kepada pendapat masing-masing pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. harus meningkatkan lagi Kepemimpinan Transformasional pada instansi yang nantinya akan dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yang menjadi lebih baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang dengan nilai koefisien sebesar 0,407 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2,234 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,234 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.

Semakin baik Lingkungan Kerja yang diterapkan pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang maka semakin meningkat Kinerja Pegawai yang dirasakan oleh pegawai. Variabel Kinerja Pegawai memiliki item pernyataan Y.4 sebagai item paling signifikan karena memiliki nilai TCR paling besar yaitu dengan pernyataan kuesioner Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan saat ini. Hasil penelitian yang dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh (Chaeruri & Budiarti, 2020) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang dengan nilai koefisien sebesar 0,026 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 1,672 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0,375 < 1,96$) dan tingkat signifikan lebih besar dari p-value ($0,095 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_4 ditolak yang berarti Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.

Kepemimpinan Transformasional pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. sudah diterapkan dengan baik, tetapi pada penelitian ini Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, akan tetapi hal tersebut kembali lagi kepada pendapat masing-masing pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. harus meningkatkan lagi Kepemimpinan Transformasional pada instansi yang nantinya akan dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai yang menjadi lebih baik.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Padang dengan nilai koefisien sebesar 0,262 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja pegawai. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 3,552 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($3,552 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_5 diterima yang berarti *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.

Semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* yang dirasakan karyawan, maka Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki item pernyataan Z.2 sebagai item paling signifikan karena memiliki nilai TCR paling besar yaitu dengan pernyataan kuesioner Saya bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaan tanpa dikenakan gaji

lembur. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurhafni, 2022) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang dengan nilai koefisien original sampel sebesar 0,219 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior*. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 3,017 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($3,017 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,003 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_6 diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.

Artinya apabila Lingkungan Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang diterapkan dengan baik dan mengalami peningkatan, maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan semakin meningkat, dan menyebabkan kinerja Pegawai juga akan semakin baik dan meningkat pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan Penelitian oleh (Kurnianto & Kharisudin, 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang dengan nilai koefisien original sampel sebesar -0,007 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior*. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 0,398 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0,398 < 1,96$) dan tingkat signifikan lebih besar dari p-value ($0,691 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_7 ditolak yang berarti Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang, maka dapat diimpulkan bahwa : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang; Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang; Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang; Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang; *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Padang; Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang; Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62.
- Adolph, R. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Oleh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Di Smk Kabupaten Pemalang*. 1–23.
- Chaeruri, E., & Budiarti, W. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformatif, komunikasi dan*

- lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi bengkel pusat pt. siantar top tbk sidoarjo. *Journal Fakultas Ekonomi ...*, 25, 336–353.
- Fauzan, A. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi*. 6(1), 517–534.
- Hartini, H., & Patompo, U. (2023). *Kinerja karyawan*. January.
- Junianto, D., & Sabtohadji, J. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 12(2), 12–22.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- 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. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- Nurhafni, I. (2022). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Pemediasi. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(3), 279–289. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i3.175>
- Nurzanah, N., Alimuddin, M. I., Asad, A., & Nur, R. (2021). 197-Article Text-1224-2-10-20221003. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar Nunung*, 3(2), 247–265.
- Redy et al. (2020). *PENDAHULUAN Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemam*. 4(1), 90–99.
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Rudini, A. (2024). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ASN sekretariat daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(2), 1235–1254. <https://www.bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/8260>
- Sara, M. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 403–411.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 128–152.