



Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variable Intervening

(Studi kasus pada Kantor DPRD Sumenep)

Siti Hairunnisyak¹, Esa Wahyu Endarti², Satunggale Kurniawan³

¹⁻³ Universitas Wijaya Putra, Indonesia

*Penulis Korespondensi: sitihairunnisyak6@gmail.com

Abstract. Siti Hairunnisyak, (2026). Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada Kantor DPRD Kabupaten Sumenep. Berdasarkan pendekatannya, penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatori dengan jumlah sampel sebanyak 61 responden. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai, pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, pengaruh kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, serta pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga menguji pengaruh tidak langsung kepemimpinan transaksional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai original sample sebesar 0,377. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,213. Kepemimpinan transaksional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* masing-masing sebesar 0,420 dan 0,484. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,441. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan nilai masing-masing 0,185 dan 0,214.

Keywords: Competence; Employee Performance; Intervening Variable; *Organizational Citizenship Behavior*; Transactional Leadership

Abstrak. Siti Hairunnisyak, (2026). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada Kantor DPRD Kabupaten Sumenep. Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya. Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada Kantor DPRD Kabupaten Sumenep. Berdasarkan pendekatannya, penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatori dengan jumlah sampel sebanyak 61 responden. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai, pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, pengaruh kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, serta pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga menguji pengaruh tidak langsung kepemimpinan transaksional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai original sample sebesar 0,377. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai original sample sebesar 0,213. Kepemimpinan transaksional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* masing-masing sebesar 0,420 dan 0,484. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,441. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan nilai masing-masing sebesar 0,185 dan 0,214.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional; Kinerja Pegawai; Kompetensi; *Organizational Citizenship Behavior*; Variabel Intervening.

1. PENDAHULUAN

Sebagaimana diketahui, pegawai dan organisasi sendiri merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Apabila pegawai memiliki produktivitas yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi. Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resource*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja hingga ke individualnya dengan semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja, dan secara keseluruhan kinerja yang mereka lakukan akan berdampak pada baik dan buruknya kinerja sebuah organisasi (Luthan, 2018).

Untuk dapat mewujudkan pegawai yang berkompotensi tinggi dan mau bekerjasama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi, maka dibutuhkan suatu langkah yang tepat bagi pemimpin dalam melaksanakan tugasnya tersebut. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dalam keadaan seperti itu seorang pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Dalam suatu organisasi pemerintah, setiap pemimpin merupakan pribadi sentral yang sangat besar pengaruhnya terhadap pegawainya yang terlihat dalam sikap dan perilakunya pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Peranan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya memiliki kedudukan sebagai abdi masyarakat yang berkemampuan tinggi, penuh dedikasi dan memiliki motivasi kerja. Hal tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan. Untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat.

Siagian (2019) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan yang di alami sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang

diserahi tugas memimpin organisasi itu. Kepemimpinan transaksional sebagai bentuk hubungan yang mempertukarkan jabatan atau tugas tersebut. Jadi, kepemimpinan transaksional menekankan proses hubungan pertukaran yang bernilai ekonomis untuk memenuhi kebutuhan biologis dan psikologis sesuai dengan kontrak yang telah mereka setujui bersama.

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin memberikan imbalan atau hukuman berdasarkan kinerja bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transaksional menekankan pada pencapaian tujuan jangka pendek dan pelaksanaan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Menurut Wibowo (2022) bahwa kepemimpinan transaksional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan oleh organisasi untuk menggapai target saat ini secara efisien, dengan cara menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan hasil kerja dan pemberian penghargaan.

Berbagai studi empiris penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan ini digunakan sebagai acuan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Siswatiningsih, et al (2018), dalam penelitiannya menunjukkan temuan penelitian bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain penelitian yang dilakukan Arifudin, et al., (2020), ditemukan hasil yang bertolak belakang yaitu mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya perbedaan temuan penelitian tentang hubungan pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai ini memberikan landasan dilakukan penelitian selanjutnya dan untuk menganalisis apakah terdapat hubungan yang signifikan atau sebaliknya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai.

Adanya perbedaan hasil penelitian Siswatiningsih et al. (2018), dan Arifudin, et al. (2020) tentang kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan, merupakan *gab reseach* yang memberikan celah untuk dilakukan penelitian lanjutan dan untuk menganalisis apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda yaitu dilakukan di Kantor DPRD Sumenep.

Kinerja pegawai Kantor DPRD Sumenep dalam penelitian ini yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Penilaian terhadap kinerja birokrasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja. Salah satu tugas berat yang diemban oleh Kantor DPRD Sumenep adalah memenuhi pelayanan masyarakat di wilayah kerja Kabupaten Sumenep agar berjalan sesuai harapan masyarakat. Hal ini dimaksudkan agar program kerja Kantor DPRD Sumenep tercapai.

Fenomena yang ada pada Kantor DPRD Sumenep dari Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2025 yaitu kinerja pegawai belum optimal, dibuktikan dengan banyaknya keluhan masyarakat Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Kantor DPRD Sumenep pada saat itu, dijelaskan adanya beberapa faktor penyebab masih rendahnya kinerja pegawai Kantor DPRD Sumenep meliputi:

- a. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan belum tentu diterima oleh pegawai.
- b. Seringnya pergantian pimpinan karena rotasi manajemen, mutasi dan promosi menyebabkan pimpinan dan pegawai membutuhkan waktu untuk beradaptasi.
- c. Ditinjau dari faktor kompetensi, masih banyak ASN yang bekerja dengan spesifik pendidikan yang tidak relevan dengan bidang pekerjaan yang ditangani.
- d. Ditinjau dari sisi *organizational citizenship behavior*, kurangnya kepedulian untuk membantu rekan kerja lain yang mengalami kesulitan terkait pekerjaan.
- e. Kurangnya kesadaran pegawai untuk memenuhi kewajiban menjalankan dan menyelesaikan tugas pekerjaan secara tepat waktu.

Berdasarkan beberapa faktor penyebab masih rendahnya kinerja pegawai Kantor DPRD Sumenep tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa peneliti melakukan survei awal dari pengamatan peneliti dan ingin membuktikan apakah sesuai dengan fenomena dan realita di lapangan tentang kinerja pegawai ditinjau dari factor kepemimpinan transaksional, kompetensi dan *organizational citizenship behavior*. Dalam wawancara dengan Kepala Kantor DPRD Sumenep, pada 2 Februari 2025, Ketua DPRD Sumenep menjelaskan bahwa manajemen Kantor DPRD Sumenep terus mengevaluasi kinerja pegawai agar terus meningkat dan kompetitif dalam meningkatkan pelayanan.

Memahami pencapaian kinerja pegawai yang maksimal akan selalu terkait dengan harapan organisasi. Realitas yang ada adalah banyak perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh para pegawai, misalnya membantu rekan kerja menyelesaikan

tugas, kesungguhan dalam mengikuti rapat-rapat organisasi, sedikit mengeluh dan banyak bekerja, dan lain-lain. Perilaku ini disebut sebagai perilaku *extra-role*. Apalagi pada saat pimpinan melakukan evaluasi kinerja pada pegawai nya, yang dievaluasi bukan hanya tentang perilaku *intra-role* tetapi juga perilaku *extra-role* menjadi bagian dari evaluasi tersebut karena perilaku *extra-role* memiliki kontribusi yang sama penting dengan perilaku *intra-role* (Hui et al., 2021). Perilaku *extra-role* merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh pegawai walau tidak terdeskripsi secara formal karena meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku *extra-role* di dalam organisasi juga dikenal sebagai *Organizational citizenship behavior* (OCB).

Kantor DPRD Sumenep merupakan organisasi milik pemerintah, hingga sekarang ini, dituntut pula untuk bisa kompetitif, inovatif dan bisa bersaing menjadi organisasi handal dibidangnya dan sebagai organisasi *public* yang melayani kebutuhan masyarakat khususnya dibidang kesehatan dalam operasional pelayanan dituntut mampu menjawab berbagai tantangan. Tantangan utama yang harus dijawab Kantor DPRD Sumenep sampai saat ini adalah meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik, mengelolanya dengan efisiensi, efektivitas serta produktivitas agar lebih meningkat melalui gaya kepemimpinan yang diharapkan, yaitu menjadi inspirator, motivator dan yang memahami keinginan pegawai dalam menjalankan aktifitas organisasi. Gaya kepemimpinan sesuai harapan dimaksudkan bisa memberikan berbagai jenis perubahan, baik di internal maupun eksternal bagi organisasi tersebut. Dengan perubahan internal Kantor DPRD Sumenep diharapkan meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai Kantor DPRD Sumenep yang merupakan bagian atau sub sistem dari sistem birokrasi negara yang ada di tingkat kabupaten, dengan sendirinya tidak luput dari tuntutan untuk menjalankan tanggung jawab memberikan informasi pelayanan publik di tingkat kabupaten serta memiliki peran penting dituntut menjalankan tugas pekerjaannya dengan memaksimalkan sumber daya organisasi untuk kepentingan pelayanan publik dan meningkatkan efisiensi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki organisasi. Beraneka ragamnya tugas-tugas dan kewajiban pegawai Kantor DPRD Sumenep sebagai perwujudan dari sebagian tugas umum pelayan birokrasi menuntut pula kepada semua pegawai Kantor DPRD Sumenep untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka secara efektif dan efisien. Untuk dapat berfungsi sebagai pendorong bagi pembaharuan dan pembangunan, dituntut perilaku keteladanan yang berupa sikap kreatif, inovatif, kemampuan keras serta tanggungjawab yang tinggi, yang diantaranya ditunjukkan oleh efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas ditempat mereka bekerja.

Banyak hal lain yang perlu diperhatikan soal pegawai. Antara lain mengenai kompetensi. Setiap langkah organisasi untuk mengembangkan diri dapat dengan mudah tercapai manakala memiliki pegawai yang berkompoten. Sumber daya organisasi yang kompeten, memiliki kemampuan dan keterampilan yang handal merupakan atribut-atribut organisasi dan sebagai pilar organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Pentingnya peningkatan kinerja melalui kompetensi pegawai Kantor DPRD Sumenep, bertugas memberikan pelayanan public kepada masyarakat, sebagai objek dari penelitian ini dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas, profesional dan sesuai harapan masyarakat. Harapan-harapan masyarakat di Kabupaten Sumenep ini merupakan tantangan yang harus dijawab oleh pegawai Kantor DPRD Sumenep untuk mewujudkannya dan semakin berkinerja lebih baik.

Berdasarkan pengamatan peneliti, ditemukan bahwa menurunnya kinerja pegawai disebabkan karena terjadinya pertentangan dalam melakukan perubahan, khususnya dalam pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan tidak sesuai dengan keinginan pegawai. Hal ini diduga karena faktor kepemimpinan transaksional, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang ada di Kantor DPRD Sumenep tersebut belum dilaksanakan secara optimal sehingga tidak mampu meningkatkan kinerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan faktor apa yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai kaitannya dengan budaya organisasi, kepemimpinan transaksional, kompetensi dan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan di Kantor DPRD Kabupaten Sumenep, tentang kajian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada Kantor DPRD Sumenep)”. Pemilihan objek penelitian dilakukan di kantor DPRD Sumenep, dikarenakan pertimbangan adanya fenomena yang peneliti anggap layak untuk diteliti serta adanya ijin dari pimpinan serta kemudahan mendapatkan data penelitian.

Berdasarkan fenomena dan *gap research* yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan penelitian dirumuskan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, apakah kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, apakah

kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, serta apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga merumuskan permasalahan mengenai apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*, serta apakah kompetensi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, secara garis besar penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan variabel budaya organisasi dan kepemimpinan transaksional terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja pegawai Kantor DPRD Sumenep. Secara lebih rinci, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai, pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior*, serta pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*, serta pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*.

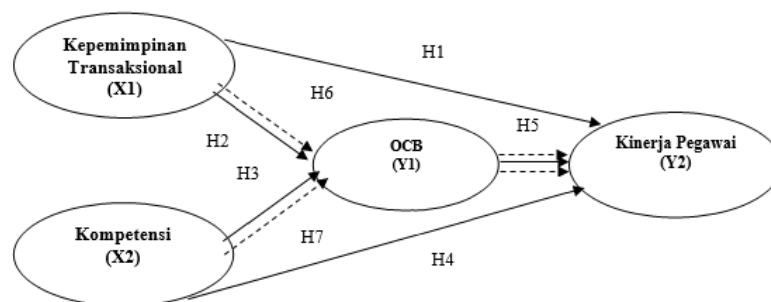
Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian sebagaimana telah dijelaskan di atas, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini terdiri atas manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual baru pada implementasi model-model penelitian berbasis kinerja pegawai melalui aspek kepemimpinan transaksional, kompetensi, dan *organizational citizenship behavior*. Bagi pengembang ilmu, hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai kajian kinerja pegawai yang ditinjau dari faktor kepemimpinan transaksional, kompetensi, dan *organizational citizenship behavior*. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah khazanah literatur Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya kajian tentang kinerja pegawai yang ditinjau dari faktor kepemimpinan transaksional, kompetensi, dan *organizational citizenship behavior*.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran informasi dan manfaat bagi Kantor DPRD Sumenep dalam menjalankan operasionalnya, khususnya ditinjau dari sisi peningkatan kinerja pegawai berdasarkan faktor kepemimpinan transaksional, kompetensi, dan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Bagi pimpinan

dan Kantor DPRD Sumenep, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan strategis melalui kepemimpinan transaksional, kompetensi, dan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memiliki daya saing tinggi serta pelayanan semakin meningkat secara optimal dan efektif. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan dan referensi dalam penyusunan rencana strategis pembinaan dan pengembangan sumber daya pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor DPRD Sumenep, ditinjau dari sisi kepemimpinan transaksional, kompetensi, dan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Penelitian ini juga memberikan gambaran tentang skala prioritas yang harus diperhatikan oleh manajemen organisasi dalam menangani persoalan-persoalan personalia yang disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap faktor kinerja pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkat melalui kepemimpinan transaksional, kompetensi, dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Kerangka konsep menjelaskan suatu hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur atau dibangun berdasarkan hasil studi empiris terdahulu sebagai pedoman dalam melakukan penelitian. Kerangka konsep dapat berpijak pada kerangka teori yang dibentuk. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti meliputi: kepemimpinan transaksional, kompetensi, kinerja pegawai dan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan pada bahasan sebelumnya, maka disusunlah sebuah kerangka konseptual sebagai bentuk penuangan kerangka berpikir penelitian yang bertujuan untuk memudahkan dipahami oleh orang lain. Tentang kerangka konseptual dimaksud ditunjukkan pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Gambar Kerangka Konseptual.

Perumusan hipotesis penelitian ini dibangun berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka konseptual. Adapun hipotesis yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi:

H1: Kepemimpinan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Kepemimpinan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

H4: Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

H5: *Organizational citizenship behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H6: Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*.

H7: Kompetensi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*.

Model atau kerangka penelitian dimaksudkan untuk memperjelas esensi pembahasan hasil penelitian terdahulu dan landasan teori yang digunakan dalam penelitian, termasuk hubungan antarvariabel yang berpengaruh (Dewi et al., 2024). Desain penelitian merupakan suatu rencana untuk menentukan sumber daya dan data yang akan digunakan serta diolah guna menjawab pertanyaan penelitian (Soemantri 2020). Standar tuntutan perusahaan terhadap hasil atau output yang dihasilkan dimaksudkan untuk mengembangkan perusahaan (Istanti et al. 2021). Kemampuan manajemen waktu dapat mempermudah pelaksanaan pekerjaan dan rencana yang telah disusun (Rina et al., 2020).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Dewi et al., 2022). Model atau kerangka penelitian dimaksudkan untuk memperjelas esensi pembahasan hasil penelitian terdahulu dan landasan teori dalam penelitian, termasuk hubungan antarvariabel yang berpengaruh (Istanti et al., 2024). Penelitian ini akan dilakukan melalui tiga tahap, yaitu model pengukuran atau model eksternal, model struktural atau model internal, dan pengujian hipotesis (Budi et al., 2023).

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*). Menurut Nawawi, (2020), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Pendekatan utama penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif (*quantitative approach*), yaitu suatu pendekatan yang menekankan pada pengujian teori-teori atau konsep melalui pengukuran variabel secara metrik/angka dan melakukan prosedur analisis data dengan peralatan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis. Selain pendekatan utama kuantitatif, penelitian ini dilengkapi

dengan metode deskriptif. Metode tersebut disebut juga sebagai metode kuantitatif deskriptif. Menurut Nawawi, (2020), metode kuantitatif deskriptif yaitu metode-metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat actual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka untuk diambil kesimpulan. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Data akan diolah dengan menggunakan analisis statiktik program *SEM-PLS (Partial Least Square)*.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji signifikansi

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji signifikansi ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Uji signifikansi koefisien path pada model structural.

Korelasi	Original Sample	P Values	Keterangan
Kepemimpinan transaksional → Kinerja pegawai	0.377	0.000	Signifikan
Kompetensi → Kinerja Pegawai	0.213	0.000	Signifikan
Kepemimpinan transaksional → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.420	0.000	Signifikan
Kompetensi → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.484	0.000	Signifikan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> → Kinerja pegawai	0.441	0.000	Signifikan
Kepemimpinan transaksional → <i>Organizational Citizenship Behavior</i> → Kinerja pegawai	0.185	0.001	Signifikan
Kompetensi → <i>Organizational Citizenship Behavior</i> → Kinerja pegawai	0.214	0.000	Signifikan

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2026.

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel I dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

Uji Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai 0.377 dengan menggunakan tingkat sinifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Uji Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai 0.000 dengan menggunakan tingkat sinifikan $\alpha=0.05$. Hal ini

diartikan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Uji Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan transaksional terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karena nilai signifikan $0.000 < 0.05$.

Uji Pengaruh Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Uji Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Uji Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh *organizational citizenship behavior* karena nilai signifikansi $0.001 < 0.05$.

Uji Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh *organizational citizenship behavior* karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Uji Path Coefficiencies

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji path coefficients ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Path Coefficiencies.

Relasi	P Values	Keterangan
Kepemimpinan transaksional → Kinerja pegawai	0.000	H ₁ diterima
Kompetensi → Kinerja Pegawai	0.000	H ₂ diterima
Kepemimpinan transaksional → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.000	H ₃ diterima
Kompetensi → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.000	H ₄ diterima
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> → Kinerja pegawai	0.000	H ₅ diterima
Kepemimpinan transaksional → <i>Organizational Citizenship Behavior</i> → Kinerja pegawai	0.001	H ₆ diterima
Kompetensi → <i>Organizational Citizenship Behavior</i> → Kinerja pegawai	0.000	H ₇ diterima

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2026.

Berdasarkan tabel 2 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05. Nilai *p-values* pada tabel 2 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

Uji Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 1 diterima.

Uji Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 2 diterima.

Uji Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan transaksional terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 3 diterima.

Uji Pengaruh Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 4 diterima.

Uji Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 5 diterima.

Uji Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan transaksional terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja pegawai sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* karena nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, maka hipotesis 6 diterima.

Uji Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja pegawai sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 7 diterima.

Uji Pengaruh Langsung

Tabel 3. Pengujian Pengaruh Langsung.

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kepemimpinan transaksional → Kinerja pegawai	0.377	Pengaruh Positif
Kompetensi → Kinerja Pegawai	0.213	Pengaruh Positif
Kepemimpinan transaksional → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.420	Pengaruh Positif
Kompetensi → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.484	Pengaruh Positif
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> → Kinerja pegawai	0.441	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*, diolah, 2026.

Hasil pengaruh langsung kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.377, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transaksional kinerja pegawai; kompetensi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.213, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompetensi terhadap kinerja pegawai; Kepemimpinan transaksional terhadap *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.420, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transaksional terhadap *organizational citizenship behavior*; Kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.484, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior*; *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.441, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung.

Korelasi	<i>Original Sample</i>	Keterangan
Kepemimpinan transaksional → <i>Organizational Citizenship Behavior</i> → Kinerja pegawai	0.185	Pengaruh Positif
Kompetensi → <i>Organizational Citizenship Behavior</i> → Kinerja pegawai	0.214	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*, 2026.

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa hasil analisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.185. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.214. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*.

Pembahasan

H1: Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa kepemimpinan transaksional mampu memberikan perubahan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kepemimpinan transaksional berdampak berarti terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Kantor DPRD Kabupaten Sumenep. Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerja sama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transaksional mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi meningkat khususnya pada lingkungan Kantor DPRD Kabupaten Sumenep. Sehingga kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rio, (2021), Baskoro et al. (2023), serta penelitian yang dilakukan oleh Mika et al. (2023) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Nguyen et al. (2020), Qalaty et al. 2022, dan Siswatiningsih et al. (2018) yaitu kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) mencerminkan kepemimpinan transaksional memiliki peran yang berarti karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa kompetensi mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal meningkat.

Kepemimpinan berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai kompetensi yang telah ditetapkan organisasi di Kantor DPRD Kabupaten Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nguyen et al. (2029), menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Diperkuat hasil penelitian empiris lain dilakukan Vertika, (2021), menghasilkan temuan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi yang memadai di lingkungan Kantor DPRD Kabupaten Sumenep berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan kompetensi karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kepemimpinan transaksional secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, artinya bahwa kepemimpinan transaksional mampu membuat perubahan berarti terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kepemimpinan transaksional berdampak positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* anggota organisasi yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Kantor DPRD Kabupaten Sumenep. Kepemimpinan transaksional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. *Organizational citizenship behavior* didefinisikan sebagai suatu perilaku atau tindakan yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis di mana kinerja tugas terungkap. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transaksional mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* tiap anggota organisasi khususnya pada lingkungan Kantor DPRD Kabupaten Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hipotesis 3 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan transaksional terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) mencerminkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Qalaty, *et.al*, (2022) menghasilkan temuan kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Baskoro, *et al.*, (2023) dimana hasil penelitiannya juga menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

H4: Pengaruh Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, artinya bahwa kompetensi mampu membuat perubahan terhadap *organizational citizenship behaviour* pegawai.

Kompetensi berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai *organizational citizenship behavior* di lingkungan Kantor DPRD Kabupaten Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) sehingga kompetensi memiliki perubahan berarti karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Belum ada peneliti yang mengkaji tentang penelitian ini, maka hal ini menjadi *novelty*.

H5: Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa *organizational citizenship behavior* mampu membuat perubahan terhadap peningkatan kinerja pegawai semakin optimal.

Organizational citizenship behavior berdampak positif terhadap nilai-nilai yang terdapat pada kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi khususnya di lingkungan Kantor DPRD Kabupaten Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 5 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan *organizational citizenship behavior* karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian empiris yang dilakukan (Qalaty et al. (2022) dalam hasil penelitian mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Diperkuat penelitian Baskoro et al. (2023) menghasilkan temuan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H6: Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan transaksional terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja pegawai sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, hipotesis 6 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *intervening*, artinya bahwa *organizational citizenship behavior* mampu memediasi kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal meningkat sehingga mampu membuat perubahan. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *intervening*, hipotesis 6 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang koefisien *path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *intervening* sebesar 0.001 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) sehingga *organizational citizenship behavior* memediasi kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, (2021), yang menjelaskan hasil temuan penelitiannya yaitu secara tidak langsung *organizational citizenship behavior* mampu memediasi kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai.

H7: Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *intervening*, artinya bahwa *organizational citizenship behavior* mampu

memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai sehingga mampu membuat perubahan yang semakin optimal.

Kompetensi berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai *organizational citizenship behavior* yang telah ditetapkan organisasi di Kantor DPRD Kabupaten Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *intervening*, hipotesis 7 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2021). Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang koefisien *path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *intervening* sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) sehingga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *intervening* karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya (Sholeh et al., 2024). Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Indriana et al., 2019). Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut (Salim et al., 2024).

Model SERVQUAL mencakup perhitungan selisih antara nilai yang diberikan oleh pelanggan untuk setiap pasangan pernyataan yang berkaitan dengan harapan dan persepsi (Zuhro et al., 2024). Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, strategi pemasaran kredit memainkan peran penting dalam akuisisi dan retensi pelanggan (Mahjudin et al., 2025). Pendekatan penelitian ini adalah keseluruhan proses pemikiran dari penentuan secara luas dari hal-hal yang akan diteliti agar tercapai sebaik-baiknya (Sutopo et al., 2021). Promosi yang dilakukan dengan memberikan pengetahuan konsumen terhadap kualitas produk perusahaan sehingga menarik perhatian konsumen untuk menggunakan jasa penyewanya. (Firdaus et al., 2021).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis, dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Sumenep, sehingga hipotesis pertama diterima. Kompetensi juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Sumenep, sehingga hipotesis kedua diterima. Selain itu, kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* DPRD Kabupaten Sumenep, sehingga hipotesis ketiga diterima. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* Kantor DPRD Kabupaten Sumenep, sehingga hipotesis keempat diterima. Organizational citizenship behavior berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Sumenep, sehingga hipotesis kelima diterima. Secara tidak langsung, kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Sumenep yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*, sehingga hipotesis keenam diterima. Selanjutnya, secara tidak langsung kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Sumenep yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*, sehingga hipotesis ketujuh diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Allison, J. (2019). Values statements: The missing link between organizational culture, strategic management and strategic communication. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 666–689. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2018-1501>
- Arifudin, O. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transaksional dengan kinerja karyawan BRI Syariah Subang. *Makro: Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(2).
- Atwater, L., & Yamarino, F. J. (2022). Personal attribute as predictors of superiors and subordinates perceptions of military academic leadership. *Human Relations*, 46. <https://doi.org/10.1177/001872679304600504>
- Aziz Sholeh, A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Baskoro, C. P. A., Margono, & Suryadi, N. (2024). The influence of transformational leadership and organizational climate on employee performance with organizational citizenship behavior as a mediating variable: Study of Probolinggo Regency Manpower Service employee. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 4(1).
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13–21. <https://doi.org/10.25139/sng.v10i1.1463>

- Firdaus, F., et al. (2021). Kualitas produk dan promosi dalam mempengaruhi keputusan konsumen menggunakan jasa penyewaan produk alat berat. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 76–82. <https://doi.org/10.55606/jaem.v1i3.28>
- Gazali, S., et al. (2024). *Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka*.
- Istanti, E., & Kusumo, B. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v8i1.180>
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.131>
- Iwa Soemantri, A., et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.25139/ekt.v4i1.2163>
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Kumala Dewi, I., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 23–36. <https://doi.org/10.30996/jmm.v6i02.2994>
- Lukito, R. (2020). Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2).
- Lumingkewas, G. D. F., Adolfina, & Uhing, Y. (2019). Analisis pengaruh budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA*, 7(6).
- Luthan, F. (2018). *Organization behavior* (4th ed.). McGraw-Hill.
- Maharani, V., Troena, E. A., & Noermijati. (2018). Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership, job satisfaction on employee performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 8(17).
- Mahjudin, et al. (2025). Analysis of credit marketing strategy, lending procedures, and service quality on customer satisfaction of rural banks. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(4), 2659–2672. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3296>
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Mayangkara Group. *Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 7(6).
- Mika, A. F., & Badaruddin. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja personil SAT Lantas Polres Barru. *Gendhera Buana Jurnal*, 2(1).
- Nawawi, H. (2020). *Metode penelitian sosial*. Gajah Mada University Press.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: Motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation: A study of human resource management literature studies. *Nama Jurnal Tidak Tersedia*, 1(4).

- Onon. (2022). The influence of organizational climate and motivation on organizational citizenship behavior (OCB) through employee job satisfaction. *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 7(2).
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs GS, A., Syafi'i, & Bramastyo KN, R. M. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v6i5.2367>
- Putra, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior (OCB) karyawan sebagai variabel intervening pada perusahaan PT Sawah Solok. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2).
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Limon, M. L. S., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Siagian, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetyo, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan transaksional terhadap budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 146–157. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>
- Sutopo, et al. (2021). Peranan prinsip konsistensi dalam metode pengakuan pendapatan terhadap laporan laba rugi pada PT INDO ZINC DIECASTING di Gresik. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 83–92. <https://doi.org/10.55606/jaem.v1i3.33>
- Vertika, P. U. (2021). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB), kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan UPJ Siklus di SMK Negeri 7 Purworejo. *OIKONOMIA*, 8(2).
- Wibowo. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Menghadapi tumbuhnya generasi milenial di era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. Rajawali Pers.
- Zuhro, D., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114. <https://doi.org/10.61132/digitalinnovation.v1i3.34>