Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 6(4) 2025:5502-5510

The Mediating Role Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) In The Effect Of Transformational Leadership Style On Employee Performance

Peran Mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Vanesha Putri Albadri[1], Hendrik Heri Sandi[2]
Universitas Negeri Padang[1,2]
V.PutriAlba@gmail.Com[1], sandiheri@fe.unp.ac.id[2]

*Coresponding Author

ABSTRACT
This study aims to analyze the effect of transformational leadership style on employee performance with the mediating role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) at RSUD Arosuka, Solok Regency. The research is motivated by the important role of leaders in improving performance through a transformational approach that encourages employees' voluntary (extra-role) behavior. A quantitative approach was used through a survey method. The study population comprised all 443 employees of RSUD Arosuka. A sample of 85 respondents was selected using proportional stratified random sampling, ensuring balanced representation from each department. Data were collected using questionnaires and analyzed with Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) using SmartPLS software. The results show that: (1) transformational leadership has a positive and significant effect on OCB; (2) transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance; (3) OCB has a positive and significant effect on employee performance; and (4) OCB significantly mediates the relationship between transformational leadership and employee performance. These findings highlight that strengthening transformational leadership and promoting OCB are crucial strategies to enhance employee performance in healthcare institutions.
Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Performance, RSUD Arosuka, Smartpls, SEM.*

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan peran mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di RSUD Arosuka Kabupaten Solok. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja melalui pendekatan transformasional yang mendorong perilaku kerja sukarela (*extra-role behavior*) pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai RSUD Arosuka yang berjumlah 443 orang. Sampel sebanyak 85 responden ditentukan menggunakan teknik *proportional stratified random sampling* berdasarkan bidang kerja untuk menjamin representativitas data. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; (2) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; serta (4) OCB secara signifikan memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional dan penguatan OCB merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di institusi layanan kesehatan.
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kinerja Pegawai, RSUD Arosuka, Smartpls, SEM

1. Pendahuluan

Sektor kesehatan di Indonesia memegang peranan krusial dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat sekaligus mendukung keberhasilan pembangunan nasional. Namun,

Copyright © 2025 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

hingga kini, sektor ini masih menghadapi berbagai tantangan, seperti ketimpangan akses layanan kesehatan, keterbatasan anggaran, serta distribusi tenaga kesehatan yang belum merata (Kementerian Kesehatan RI, 2020). Di samping itu, rendahnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya investasi di bidang kesehatan turut memperburuk kondisi layanan, terutama di daerah terpencil (Kebijakan Kesehatan Indonesia, 2021).

Dalam menghadapi tantangan tersebut, kinerja pegawai menjadi aspek fundamental yang menentukan efektivitas layanan rumah sakit. Menurut Robbins dan Judge (2015), kinerja mencerminkan upaya individu dalam menjalankan tugasnya, tingkat kepatuhan terhadap uraian pekerjaan, serta tanggung jawab dalam menghasilkan barang dan jasa. Oleh karena itu, organisasi memerlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat guna menjamin pencapaian kinerja optimal. Dalam konteks RSUD Arosuka, setiap pegawai dituntut untuk mengoptimalkan keterampilan dan kompetensinya dalam memberikan pelayanan yang bermutu kepada pasien. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya berpengaruh terhadap efektivitas rumah sakit, tetapi juga berdampak langsung pada kepuasan pasien dan pencapaian standar pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang relevan dan banyak diteliti. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh James McGregor Burns (1978), yang menekankan bagaimana pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi. Bass dan Riggio (2006) kemudian mengembangkan konsep ini menjadi empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal (karisma), motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terhadap bawahan.

Namun demikian, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung. Dalam banyak kasus, diperlukan variabel mediasi yang menjelaskan proses hubungan tersebut secara lebih komprehensif. Salah satu mediator yang penting adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu perilaku sukarela pegawai yang dilakukan di luar tugas formalnya, tidak terkait imbalan langsung, namun secara nyata berkontribusi terhadap efektivitas organisasi (Organ et al., 2006).

Dalam organisasi pelayanan kesehatan, terutama rumah sakit milik pemerintah seperti RSUD Arosuka, OCB memiliki peran vital karena berhubungan langsung dengan kualitas layanan pasien dan efisiensi operasional. Hasil pra-survei dan wawancara dengan beberapa staf menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan rumah sakit masih belum optimal. Banyak pegawai belum secara konsisten menunjukkan perilaku kerja ekstra peran, seperti membantu rekan kerja, menunjukkan inisiatif, atau menjaga loyalitas terhadap organisasi. Hambatan utama yang diidentifikasi antara lain tingginya beban kerja, kurangnya komunikasi yang inspiratif dari pimpinan, serta belum terbentuknya budaya kerja kolektif yang kuat.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan OCB, serta dampak positif OCB terhadap kinerja pegawai. Bass dalam (Majeed et al., 2017) menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas melalui perhatian individual, stimulasi intelektual, dan motivasi inspirasional. Purnama (2013) menegaskan bahwa OCB secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui kerja sama dan sinergi tim. Dalam konteks rumah sakit, perilaku OCB dapat memperkuat kolaborasi antartenaga medis dan staf pendukung, sehingga secara keseluruhan meningkatkan mutu layanan pasien.

Lebih lanjut, Chamariyah et al. (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak signifikan terhadap peningkatan OCB, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan OCB sebagai variabel mediasi di RSUD Arosuka Kabupaten Solok. Dengan mengkaji hubungan ini secara empiris, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta manfaat praktis bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui pendekatan kepemimpinan yang lebih efektif, inspiratif, dan partisipatif.

2. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Baron et al., 1990). Menurut Robbins (2016:260), terdapat 5 indikator untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, dan (5) kemandirian.

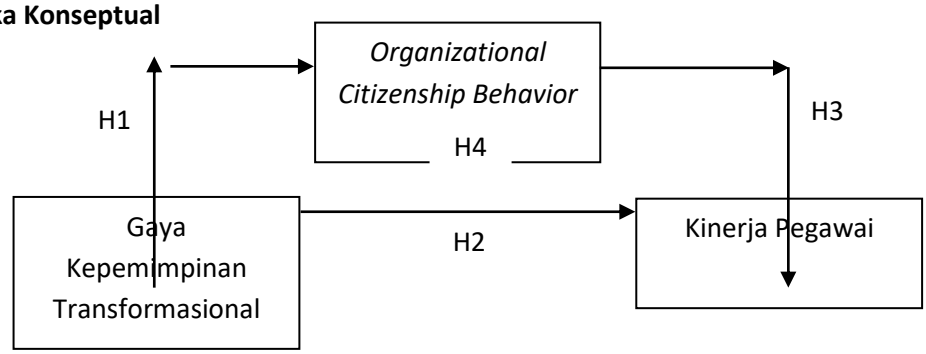
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pendekatan ini pertama kali diperkenalkan oleh James McGregor Burns pada tahun 1978, yang menekankan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan proses di mana pemimpin menginspirasi dan mendorong bawahan untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi mencapai tujuan bersama organisasi. Menurut Jansen et al. (2016:9), terdapat 4 indikator kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut: (1) 1. *Idealized influence*/pengaruh ideal, (2) *Inspirational motivation*/motivasi inspirasional, (3) *Intellectual simulation*/simulasi intelektual, (4) *Individualized consideration*.

3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ et al. (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang didasarkan pada pilihan dan inisiatif pribadi, tidak terkait dengan sistem penghargaan formal organisasi, tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. OCB dapat dibagi menjadi lima indikator yang diperkenalkan oleh Organ et al (Titisari, 2014, p. 7), yaitu sebagai berikut: (1) *Altruism*/Altruisme, (2) *Conscientiousness*/Kehati-hatian, (3) *Sportsmanship*/Sportivitas, (4) *Courtesy*/Kesopanan, (5) *Civic Virtue*/Kebajikan Kewarganegaraan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Kerja Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu variabel independent yang dilambangkan dengan (X), variabel dependen (Y), dan variabel mediasi (Z). Dalam penelitian ini terlihat bagaimana pengaruh variabel independent (gaya kepemimpinan transformasional) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi.

Hipotesis

H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok.
H2: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok.
H3: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok.
H4: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai di RSUD Arosuka Kabupaten Solok.

3. Metode Penelitian

penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini dilakukan pada pegawai RSUD Arosuka Kabupaten Solok dengan jumlah sampel sebanyak 85 responden yang ditentukan menggunakan rumus *Slovin*. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala *Likert* dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan perangkat lunak *SmartPLS* untuk menguji hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Kinerja Pegawai.

4. Hasil dan Pemabahasan

Hasi

Analisis Deskriptif

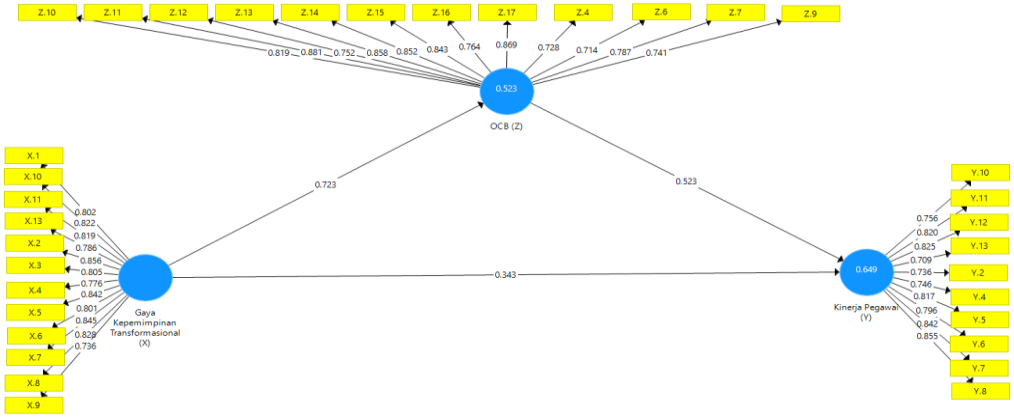
1. Nilai TCR untuk variabel Kinerja Pegawai RSUD Arosuka Kabupaten Solok adalah sebesar 69,7% dengan kategori cukup.
2. Nilai TCR untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional pada pegawai RSUD Arosuka Kabupaten Solok adalah sebesar 65,3% dengan kategori cukup.
3. Nilai TCR untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai RSUD Arosuka Kabupaten Solok adalah sebesar 69,5% dengan kategori baik.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM.

Analisis Outer Model

a. Uji Validitas



Gambar 2. Hasil Outer Loading

Berdasarkan gambar 2. terlihat semua nilai pernyataan di atas 0,7 sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan nilai *loading factor* di atas 0,60 (Hair et al., 2019). Selain nilai *Loading Factor*, untuk menganalisis validitas data penelitian dapat menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Berikut adalah hasil uji validitas menggunakan nilai AVE.

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	0,657
Kinerja Pegawai (Y)	0,627
Organizational Citizenship Behavior (Z)	0,644

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan *nilai Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan (Hair et al., 2019).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	*Cronbachs Alpha*	*Composite Reliability*	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	0,952	0,958	*Reliabel*
Kinerja Pegawai (Y)	0,933	0,944	*Reliabel*
Organizational Citizenship Behavior (Z)	0,949	0,956	*Reliabel*

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 4.13 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Uji Hipotesis Pengaruh Secara Langsung

Tabel 3. *Result For Inner Weight*

Hubungan Langsung	*Original Sample (O)*	*T-Statistic*	*P-Values*	Ket
Gaya Kepemimpinan Transformasional => *Organizational Citizenship Behavior*	0,723	11,163	0,000	Diterima
Gaya Kepemimpinan Transformasional => Kinerja Pegawai	0,343	3,025	0,003	Diterima
Organizational Citizenship Behavior => Kinerja Pegawai	0,523	4,309	0,000	Diterima

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 3. terlihat bahwa Hipotesis Penelitian dapat dijawab sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yaitu 0,723 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 11,163 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 11,163 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* RSUD Arosuka Kabupaten Solok. Hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,343 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,003 kecil dari alpha 5% yaitu 0,003 < 0,05 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,025 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 3,025 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Arosuka Kabupaten Solok. Hipotesis H3 dalam penelitian ini **diterima.**

3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,523 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,309 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 4,309 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H3 diterima. Maka dapat disimpulkan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Arosuka Kabupaten Solok Hipotesis H3 dalam penelitian ini **diterima**.

Uji Hipotesis Pengaruh Secara Tidak Langsung

Tabel 4. ***Result Path Analysis***

Hubungan Tidak Langsung	***Original Sample (O)***	***T-Statistic (O/STDEV)***	***P-Values***	**Ket**
Gaya Kepemimpinan Transformasional => *Organizational Citizenship Behavior* => Kinerja Pegawai	0,378	4,628	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4. terlihat bahwa Hipotesis Penelitian dapat dijawab sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* yaitu 0,378 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,628 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 4,628 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada RSUD Arosuka Kabupaten Solok, Hipotesis H4 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di RSUD Arosuka. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual dapat meningkatkan perilaku ekstra-role pegawai.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang visioner dan memotivasi mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, efektif, dan efisien.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang menunjukkan sikap membantu rekan kerja, loyal terhadap organisasi, dan mampu menjaga hubungan sosial kerja yang baik, cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.
4. OCB memediasi secara signifikan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. Artinya, kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan OCB pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak RSUD Arosuka Kabupaten Solok. Pertama, manajemen rumah sakit sebaiknya terus mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten, terutama dalam hal memberikan motivasi, perhatian individual kepada pegawai, dan mendorong partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang visioner dan inspiratif terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan perilaku sukarela pegawai yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kedua, para pegawai didorong untuk lebih aktif menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seperti membantu rekan kerja, menjaga loyalitas terhadap rumah sakit, dan mengambil inisiatif dalam bekerja meskipun tidak secara langsung diperintahkan. Ketiga, manajemen dapat merancang pelatihan atau program pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada pembentukan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komitmen organisasi. Terakhir, untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau iklim kerja, serta mempertimbangkan pendekatan campuran (*mixed methods*) agar dapat menggali aspek-aspek yang tidak tertangkap melalui metode kuantitatif semata.

Keterbatasan

Penelitian hanya difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di RSUD Arosuka, dengan menitikberatkan pada dimensi inspirasi, motivasi, serta pengembangan potensi individu dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi. Selain itu, penelitian juga membatasi cakupan pada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai, khususnya perilaku *ekstra-role* seperti kesediaan membantu rekan kerja dan berinisiatif di luar tugas formal. Selanjutnya, penelitian ini turut membatasi analisis pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan OCB pegawai, serta peran mediasi OCB dalam memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Dengan demikian, fokus penelitian diarahkan pada bagaimana perilaku sukarela pegawai sebagai wujud OCB dapat menjadi jembatan antara kepemimpinan yang inspiratif dan peningkatan kualitas kinerja di lingkungan RSUD Arosuka.

Daftar Pustaka

Tim, C., Luneto, N. S., & Kep, S. (2020). Kementerian Kesehatan RI

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). OB: the essentials. Pearson Higher Education AU.

Casimir, A., Nkechinyere, O., Ugwu, R. C. C., & Okpara, M. (2013). Philosophical Expositions of Leadership and Human Values in Catholic Social Teachings: Resolving Nigeria's Leadership Deficit and Underdevelopment. Open Journal of Philosophy, 3(03), 391.

Bass, B. M. (2006). Transformational leadership. Lawrence Elabaum Associating.

O'Brien, C. J., Kantchev, E. A. B., Valente, C., Hadei, N., Chass, G. A., Lough, A., ... & Organ, M. G. (2006). Easily prepared air-and moisture-stable Pd–NHC (NHC= N-heterocyclic carbene) complexes: a reliable, user-friendly, highly active palladium precatalyst for the Suzuki–Miyaura reaction. Chemistry–A European Journal, 12(18), 4743-4748.

Saputro, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan ocb terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 9(2).

Hartadi, M., Handoko, V. R., Muhith, A., & Mamik, M. (2020). THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND EMPLOYEES'PERFORMANCE: STUDY IN MOTHERS AND CHILDREN HOSPITALS. International Journal of Nursing and Midwifery Science (IJNMS), 4(1), 52-69.

Rino, R., Landra, W. A., & Armida, A. (2024, June). Investigating the Impact of Transformational Leadership on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Social Media Utilization Intensity as a Moderator-A Case Study on MSMEs in West Sumatera. In 8th Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2023) (pp. 904-916). Atlantis Press.

Huey, B. M., Kruser, D. S., & Baron, S. (Eds.). (1990). Quantitative modeling of human performance in complex, dynamic systems. National Academies Press.

Anwar, U. D. L. (2022). Analisis Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *10*(4), 1517-1524.

Maryani, M., Moelyati, T. A., & Marlibatubara, M. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, *3*(4), 207-228.

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). Corrigendum to “editorial partial least squares structural equation modeling: rigorous applications, better results and higher acceptance”[LRP 46/1-2 (2013) 1–12]. Long Range Planning, 47(6), 392.