

THE EFFECT OF *EMPOWERING LEADERSHIP* AND OCB ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Muh Hasan¹, Ardianto², Lisdewi Muliati³, Donni Alnis Nasution⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah, Kota Tangerang, Negara Indonesia

Email Korespondensi: muh.hasan@umt.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how empowering leadership and organizational citizenship behavior (OCB) influence the performance of Matahari Department Store employees, Lippo Karawaci. The population of this research is 115 people, using purposive sampling method, the research sample is 87 people. The analytical method used is multiple regression analysis. The results of the study show that empowering leadership and OCB partially have a significant influence on the performance of Matahari Department Store Lippo Karawaci employees. Simultaneously empowering leadership and OCB have a significant influence on the employee performance of Matahari Department Store Lippo Karawaci. And the most dominant influence on employee performance is empowering leadership.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemberdayaan pemimpin dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) mempengaruhi kinerja karyawan Matahari Department Store, Lippo Karawaci. Populasi penelitian ini sebanyak 115 orang, dengan menggunakan metode purposive sampling, sampel penelitian sebanyak 87 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan kepemimpinan dan OCB sebagian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Lippo Karawaci. Secara bersamaan pemberdayaan pimpinan dan OCB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Lippo Karawaci. Dan pengaruh yang paling dominan pada kinerja karyawan adalah memberdayakan kepemimpinan.

DOI:

10.31000/combis.v6i3.12203

Article History:

Received : 06/08/2024

Reviewed : 09/08/2024

Revised : 10/08/2024

Accepted : 30/08/2024

Keywords: Empowering Leadership, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Performance.



PENDAHULUAN

Operasi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan pengelolaan faktor-faktor produksi, yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia mengandung bakat, energi dan kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Secanggih apapun teknologi, perkembangan ilmu pengetahuan, tersedianya modal dan material yang cukup, namun tanpa sumber daya manusia, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Sebaik apapun tujuan dan rencana suatu organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika sumber daya manusia tidak diurus atau bahkan diabaikan.

Kinerja yang baik (efektif) merupakan harapan yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, karyawan tersebut mampu untuk melakukan servis yang memuaskan bagi *customer*, sehingga berdampak baik terhadap penjualan perusahaan.

Dari pengamatan penulis mengenai Kinerja karyawan gerai Matahari cabang Lippo Mall Karawaci belum optimal, hal ini ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang belum optimal dalam menjalankan tugasnya yaitu. ketika mereka berbicara dengan karyawan lain selama jam kerja, karyawan yang terlambat tiba di area toko dan tidak fokus dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian keterampilan pramuniaga dalam melayani pelanggan juga belum optimal, begitu juga dengan keramahan dan perhatian dalam melayani pelanggan masih kurang baik.

Perusahaan menginginkan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, kinerja yang dilakukan karyawan tidak hanya fokus pada tugas tertulis saja melainkan juga pada tugas yang tidak tertulis dalam *job description* mereka.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas maka terdapat rumusan masalah yang dapat diajukan sebagai berikut: 1).Apakah terdapat pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store Lippo Mall Karawaci? 2).Apakah terdapat pengaruh *Organizational citizen behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Lippo Mall Karawaci? 3).Apakah terdapat pengaruh *empowering leadership* dan *Organizational citizen behavior* kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store Lippo Mall Karawaci?

LANDASAN TEORI

Empowering Leadership

Empowering leadership merupakan upaya memotivasi seorang karyawan secara intrinsik dengan berbagi kekuasaan dan dukungan untuk pengembangan karyawan. *Empowering leadership* lebih dari sekedar memengaruhi orang lain, tetapi menyerahkan kekuasaan dari pemimpin kepada pegawai. (Rayan et al., 2019).

Empowering leadership memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menghargai diri dan kemampuannya. Pemimpin memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa mereka mampu menghasilkan metode dan ide-ide baru berkaitan dengan pekerjaan mereka (Rochani & Wijayati, 2020).

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Beberapa bentuk tindakan ekstra-peran ini merupakan tindakan yang dapat melindungi kekayaan perusahaan, dapat memberikan sasaran yang berguna dalam meningkatkan kinerja perusahaan, bersedia untuk selalu dapat melatih diri dalam melakukan tanggungjawab tambahan yang diberikan, membuat suasana perusahaan dan lingkungan menjadi menyenangkan dan bersifat suportif. (Basri, 2020).

Menurut (Robbins & Judge) dalam Lestari, et.al (2018) menyatakan bahwa keberhasilan dalam suatu perusahaan yang dimana anggotanya tidak hanya dapat melakukan tugas utamanya saja melainkan juga dapat melakukan tugas yang lebih atau ekstra, misalnya seperti dapat memanfaatkan waktu yang lebih efektif, memiliki kemauan untuk saling bekerja sama, saling membantu dan selalu berperan aktif dalam suatu perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar kerja, yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi dan bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu organisasi.

Hipotesis

H1: Adanya pengaruh antara *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store cabang Lippo Mall Karawaci.

H2: Adanya pengaruh antara *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store cabang Lippo Mall Karawaci.

H3: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan *empowering leadership* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini sebesar 117 pramuniaga Matahari Department Store cabang Lippo Mall Karawaci. Dengan menggunakan metode *purposive sampling* maka jumlah karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 87 orang yang seluruhnya dijadikan responden.

Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel-variabel dalam penelitian ini akan dijabarkan dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator
<i>Empowering Leadership</i>	<i>Respect</i> (menghargai karyawan), <i>Development</i> (mengembangkan karyawan), <i>Community</i> (membangun komunitas), <i>Delegation</i> (pendelegasian kekuasaan).
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Altruism</i> (ketidakegoisan), <i>Sportsmanship</i> (sikap sportif), <i>Courtesy</i> (kesopanan), <i>Civic Virtue</i> (moral kemasyarakatan)
Kinerja Karyawan	Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan:

1. Uji Instrumen Penelitian: Untuk mengetahui seberapa tinggi validitas dan reliabilitas alat ukur yang nantinya akan digunakan.
2. Uji Asumsi Klasik: Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
3. Uji Regresi Linier Berganda: Digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel independen yang lebih dari 1.
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2): Digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X terhadap naik turunnya nilai Y

5. Hasil Uji Statistik t: Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y
6. Hasil Uji Statistik F (Simultan): Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y dalam model regresi berganda.

Hasil dan Pembahasan Uji Validitas dan Reliabilitas

Diketahui $df = n - k - 1$ ($87 - 2 - 1$) yaitu 84 dan $\alpha 0,05$. pengaruh signifikan empowering leadership dan OCB secara simultan terhadap kinerja karyawan dinyatakan telah valid. Hal ini ditunjukkan dari nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} 0,361.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena angket yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung nilai yang salah atau nol, penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji *Cronbach Alpa* berdasarkan variabel pemberian *empowering leadership* (X1), OCB (X2) dan kinerja karyawan (Y) hasil tersebut melebihi nilai signifikan 0,60.

Uji Normalitas

Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-smirnov Test*, didapat angka *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Nilai *Tolerance* variabel X1 dan X2 $0,95 > 0,10$ artinya tidak terjadi multikolineritas terhadap data yang diuji. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa semua variabel bebas nilai VIF 6,359 kurang dari 10 (<10). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil output SPSS menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

<https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/index>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.292	1.186		1.089	.279
	Empowering Leadership	.698	.050	.692	14.022	.000
	OCB	.313	.049	.314	6.359	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS, persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: Kinerja Karyawan

$$Y = 1,292 + 0,689 X_1 + 0,313 X_2 + e$$

Uji Koefisien Determinasi Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.936	.934	1.772

a. Predictors: (Constant), OCB, Empowering Leadership

Dapat disimpulkan bahwa 93,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *empowering leadership* dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan 6,4% sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 14,022 dan nilai t-tabel untuk $n = 87$, $df = 87 - 3 = 84$, dengan $\alpha = 5\%$ adalah 1,989; dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel bahwa t-hitung ($14,022$) $>$ t-tabel ($1,989$), karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan taraf signifikansi sig. ($0,000$) $<$ α ($0,05$), maka H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departemen StoreLippo Mall Karawaci.

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,359 dan nilai t-tabel untuk $n = 87$, $df = 87 - 3 = 84$, dengan $\alpha = 5\%$ adalah 1,989; dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel bahwa t-hitung ($6,359$) $>$ t-tabel ($1,989$), karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan taraf signifikansi sig. ($0,000$) $<$ α ($0,05$), maka H_a diterima, yaitu ada pengaruh yang signifikan OCB terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departemen StoreLippo Mall Karawaci.

Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3837.206	2	1918.603	610.968	.000 ^b
	Residual	263.783	84	3.140		
	Total	4100.989	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), OCB, Empowering Leadership

nilai F-hitung sebesar 610,968 dengan probabilitas tingkat *Sig.* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05; dan dengan melihat tabel F untuk derajat $df_1 = k - 1$ ($3 - 1$) dan $df_2 = n - k$ ($87 - 3$) pada alpha 0,05 ($F_{0,05}(2)(84)$). Dengan demikian $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($610,968 > 3,105$) maka H_0 ditolak H_a diterima, bahwa terdapat pengaruh signifikan empowering leadership dan OCB secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian secara statistik pada variabel *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store Lippo Mall Karawaci memberikan persamaan regresi $Y = 1,292 + 0,689 X_1$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa X_1 mengalami kenaikan, maka tingkat Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,689. Dari hasil penelitian menunjukkan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($14,022 > 1,989$), maka dapat diketahui bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Maka variabel *empowering leadership* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian secara statistik pada variabel insentif terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store Lippo Mall Karawaci, memberikan persamaan regresi $Y = 1,292 + 0,313X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jika X_2 mengalami kenaikan, maka tingkat Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,313. Dari hasil penelitian menunjukkan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($6,359 > 1,989$), maka dapat diketahui bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Maka dengan hal ini variabel OCB (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1). Terdapat pengaruh yang signifikan antara *empowering leadership* (X_1) terhadap

kinerja karyawan(Y) pada PT. Matahari Departemen Store Lippo Mall Karawaci. Hal ini dibuktikan Berdasarkan output thitung tersebut, variabel *empowering leadership* (X1) sebesar 14,022 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat digunakan untuk memprediksi Produktivitas Kerja. Sedangkan untuk thitung $14,022 > 1,989$ ttabel, maka H01 ditolak dan Ha1 diterima dengan nilai t positif artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *empowering leadership* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). 2). Terdapat pengaruh yang signifikan antara OCB(X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Matahari Departemen Store Lippo Mall Karawaci. Hal ini dibuktikan Berdasarkan output thitung tersebut, variabel Pengawasan PT. Matahari Departemen Store Lippo Mall Karawaci (X2) sebesar 6,359 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja. Sedangkan untuk thitung $6,359 > 1,989$ ttabel, maka H02 ditolak dan Ha2 diterima dengan nilai t positif artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara OCB(X2) terhadap kinerja karyawan (Y). 3). Terdapat Fhitung > Ftabel yaitu: $(610,968 > 3,105)$ dan sig. $(0,000 < 0,05)$. Maka dengan hal ini variabel independen (*empowering leadership* dan OCB) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: PT Rineka Cipta.
- Arizqi dan Olivia Fachrunnisa. (2017). *Empowering Leadership, Quality of People dan Quality of Work Mehods dalam Mendorong Kesiapan Individu untuk Berubah*. Jurnal Ilmiah Manajemen. 7(2).
- Atik, S., & Celik, O. T. (2020). *An Investigation of the Relationship between School Principals' Empowering Leadership Style and Teachers' Job Satisfaction : The Role of Trust and Psychological Empowerment*. International Online Journal of Educational Science, 12(3), 177–193.
- Baird, K., Su, S., Munir, R. (2018). *The Relationship Between The Enabling Use Of Controls, Employee Empowerment, And Performance*. Journal Employee Empowerment And Performance Vol. 47 No. 1, 2018.
- Bakker, Arnold B, and Simon Albrecht. (2018). *'Work engagement: current trends'*, Career Development International.
- Basri, Hasan. (2020). *Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng - Jakarta Pusat*. Jurnal Manajemen MH Thamrin 1: 39.
- Cheong, Minyoung, Francis J Yammarino, Shelley D Dionne, Seth M Spain, and Chou-Yu Tsai. (2019). *'A review of the effectiveness of empowering leadership'*, The Leadership Quarterly, 30: 34-58.

- Damayanti, Yustita. (2021). *Pengaruh Empowering Leadership terhadap Kinerja Guru dengan Psychological Empowerment sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara.