

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	22	69,2%
Perempuan	13	37,1%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat diketahui bahwa Karyawan pada PT. Marga Solusi Prima Lampung berjenis kelamin Laki Laki menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan pada PT. Marga Solusi Prima Lampung didominasi oleh laki laki yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 69,2%.

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	14	40%
31 Tahun – 40 Tahun	17	48,6%
41 Tahun – 50 Tahun	4	11.4%
> 50 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dapat diketahui bahwa Karyawan pada PT. Marga Solusi Prima Lampung berusia 31 – 40 Tahun menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan pada PT. Marga Solusi Prima Lampung didominasi oleh usia 31 – 40 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%.

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	3	8,6%
D3	8	22,9%
S1	24	68,6%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa Karyawan pada PT. Marga Solusi Prima Lampung dengan pendidikan terakhir S1 menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan pada PT. Marga Solusi Prima Lampung didominasi oleh pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 68,6%.

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	24	68,6%
3 – 4 Tahun	7	20%
5 – 6 Tahun	4	11,4%
> 7 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa Karyawan pada PT. Marga Solusi Prima Lampung dengan masa kerja 0 – 2 Tahun menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan pada PT. Marga Solusi Prima Lampung didominasi sebanyak 24 orang atau sebesar 68,6%.

1.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Organizational Citizenship Behavior (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Saling menolong antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	4	11,4%	17	48,6%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%
2	Mematuhi semua peraturan dan bersikap tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	2	5,7%	9	25,7%	21	60%	3	8,6%	0	0%
3	Bersikap sportif dan positif serta toleransi antar sesama karyawan dalam melaksanakan tugas	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
4	Tidak mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan dan saling percaya terhadap karyawan maupun pimpinan	5	14,3%	16	45,7%	9	25,7%	4	11,4%	1	2,9%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Organizational Citizenship Behavior, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak pada jawaban sangat setuju diresponden (SS) terdapat pada pernyataan 3 yaitu “Bersikap sportif dan positif serta toleransi antar sesama karyawan dalam melaksanakan tugas” dengan jumlah responden sebanyak 10 responden dan yang paling banyak pada jawaban sangat tidak setuju diresponden (STS) yaitu pada pernyataan 4 yaitu “Tidak mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan dan saling percaya terhadap karyawan maupun pimpinan” dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Pemimpin yg karismatik dapat dijadikan gambaran perilaku karyawan	0	0%	14	40,0%	15	42,9%	5	14,3%	1	2,9%
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional dari pimpinan dapat meningkatkan prestasi karyawan	21	60,0%	12	34,3%	2	5,7%	0	0%	0	0%
3	Pemimpin yg kreatif dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan	14	40,0%	15	42,9%	4	11,4%	2	5,7%	0	0%
4	Menciptakan hubungan kerja yg baik antara pimpinan dan karyawan	9	25,7%	22	62,9%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak pada jawaban sangat setuju diresponden (SS) terdapat pada pernyataan 2 yaitu “Gaya Kepemimpinan Transformasional dari pimpinan dapat meningkatkan prestasi karyawan” dengan jumlah responden sebanyak 21 responden dan yang paling banyak pada jawaban sangat tidak setuju diresponden (STS) yaitu pada pernyataan 1 yaitu “Pemimpin yg karismatik dapat dijadikan gambaran perilaku karyawan” dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan dan berdasarkan standar perusahaan	21	60,0%	12	34,3%	2	5,7%	0	0%	0	0%
2	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu tepat waktu	14	40,0%	15	42,9%	4	11,4%	2	5,7%	0	0%
3	Karyawan berusaha memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin	9	25,7%	22	62,9%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
4	Saling bekerja sama dan membina hubungan yang baik antar rekan kerja	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak pada jawaban sangat setuju diresponden (SS) terdapat pada pernyataan 1 yaitu “Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan dan berdasarkan standar perusahaan” sebanyak 21 responden dan pada jawaban sangat tidak setuju diresponden (STS) pada seluruh pernyataan berjumlah sama dengan jumlah 0 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8**Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (X1)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Organizational Citizenship Behavior (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Organizational Citizenship Behavior (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.11
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	SangatTinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	SangatRendah

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Organizational Citizenship Behavior (X1)	0,644	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,763	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja (Y)	0,786	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,644 untuk variabel Organizational Citizenship Behavior (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. 0,763 untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dengan tingkat reliabel tinggi. dan 0,786 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja	0,375	0,05	Sig > alpha	Linier
Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja	0,390	0,05	Sig > alpha	Linier

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

1. Organizational Citizenship Behavior (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,375 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,390 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Organizational Citizenship Behavior (X1)	1,382	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	1,382	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Organizational Citizenship Behavior (X1) = 1,382 dan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) = 1,382. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.3 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.3.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardize d Coefficients	Sig.
	B	
(Constant)	1,519	,147
TOTAL OCB	,149	,035
1 TOTAL GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI ONAL	,830	,000

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942 ^a	,888	,880	,764

a. Predictors: (Constant), TOTAL GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TOTAL OCB

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,888 artinya Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 88,8% dan sisanya 11,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sedang karena nilai r sebesar 0,942 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + b3.X3 + et$$

$$Y = 1,519 + 0,149X1 - 0,830X2$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Organizational Citizenship Behavior
X2	= Gaya Kepemimpinan Transformasional
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi

1. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa kinerja (Y) pada PT. Marga Solusi Prima Lampung adalah sebesar 1,519 satuan apabila Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) bernilai = 0.
2. Organizational Citizenship Behavior (X1)
Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa setiap penambahan Organizational Citizenship Behavior (X1) satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,149 satu satuan.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)
Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa setiap penambahan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,830 satu satuan.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja	0,035	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

1. Organizational Citizenship Behavior (X1) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y) PT. Marga Solusi Prima Lampung

Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dikarenakan pada Organizational Citizenship Behavior (X1) diperoleh nilai sig (0,035) < Alpha (0,05).

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y) PT. Marga Solusi Prima Lampung

Ho: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja pada perhitungan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05).

4.4.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.17

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Hasil Data Diolah Tahun 2022

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Organizational Citizenship Behavior dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Solusi Prima Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menyatakan perlu adanya *Organizational Citizenship Behavior* dikarenakan Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan membuat kerjasama team di dalam suatu perusahaan makin kuat.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan sesuai dengan teori Menurut Aprianti (2017) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem

imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suzana (2017) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat mempengaruhi kinerja.

4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Kepemimpinan didalam suatu organisasi sangat perlu untuk mengembangkan karyawan dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Cara pendekatan atasan terhadap bawahannya dalam hal ini karyawan merupakan kunci dari kesuksesan perusahaan tersebut.

Maswari (2018) kepemimpinan transformasional merupakan suatu teori yang melihat pemimpin menyediakan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual serta mereka yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.

Diperkuat dengan penelitian dari Novitasari (2016) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya gaya kepemimpinan Transformasional disuatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

4.6.3 Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Aprianti (2019) *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi.

Maswari (2018) kepemimpinan transformasional merupakan suatu teori yang melihat pemimpin menyediakan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual serta mereka yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kenyamanan yang menyenangkan bagi karyawan. Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Diperkuat dengan penelitian dari Novitasari (2016) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja dan Halim (2018) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat mempengaruhi kinerja.