

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR (OCB)* DENGAN INTENSITAS PEMANFAATAN MEDIA  
SOSIAL SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI  
(STUDI PADA UMKM DI KOTA PADANG)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pada  
Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**OLEH**

**WINDRA AGUS LANDRA**  
**NIM. 2019/19059117**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2023**



**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR (OCB)* DENGAN INTENSITAS PEMANFAATAN MEDIA  
SOSIAL SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI (STUDI PADA UMKM DI  
KOTA PADANG)**


Nama : Windra Agus Landra  
NIM/BP : 19059117/2019  
Jenjang Program : Strata 1 (S1)  
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Maret 2023

Disetujui Oleh

Mengetahui

Ketua Prodi Manajemen

  
Perangki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D  
NIP. 198104042005011002

Pembimbing

  
Dr. Rino, S.Pd, M.Pd, MM  
NIP. 198010042005011002




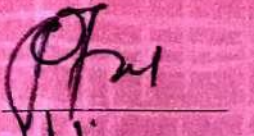
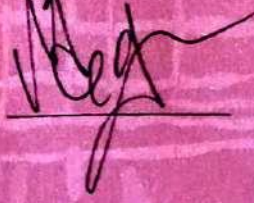
**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR (OCB)* DENGAN INTENSITAS PEMANFAATAN MEDIA  
SOSIAL SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI (STUDI PADA UMKM DI  
KOTA PADANG)**

Nama : Windra Agus Landra  
NIM/BP : 19059117/2019  
Jenjang Program : Strata I (S1)  
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

**Dinyatakan Lulus Setelah Diuji Didepan Penguji  
Jurusan Manajemen (S1)  
Universitas Negeri Padang**

Padang, Maret 2023

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Dr. Rino, S.Pd, M.Pd, MM	Ketua	
Dr. Syahrizal, SE, M.Si	Anggota	
Mega Asri Zona, SE, M.Sc	Anggota	



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Windra Agus Landra  
NIM/BP : 19059117/2019  
Tempat/Tgl Lahir : Sawahlunto Sijunjung/ 14 Agustus 2000  
Program Studi : Manajemen S1  
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jl. Kaswarri No. 10, Padang  
HP/Telp : 082288610265  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan Intensitas Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Umkm Di Kota Padang)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh pembimbing, tim penguji, dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar sarjana yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, Maret 2023



Windra Agus Landra  
NIM. 19059117

## ABSTRAK

**Windra Agus Landra** : **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan Intensitas Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Umkm Di Kota Padang)**  
(2019/19059117)

**Dosen Pembimbing** : **Dr. Rino, M.Pd., MM**

**Tujuan-** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis : (1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Padang (2) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan UMKM di Kota Padang (3) pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Padang (4) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan UMKM di Kota Padang (5) peran intensitas pemanfaatan media sosial memperkuat\memperlemah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan UMKM di Kota Padang.

**Metodelogi-** Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 100 karyawan UMKM di Kota Padang yang berada di kecamatan Padang Utara, Nanggalo, Koto Tangah dan Pauh yang bergerak pada UMKM jenis makanan dan kerajinan. Teknik pengambilan sampel diambil menggunakan *stratified random sampling* dan *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah *sowftware SmartPLS 4*.

**Hasil-** Hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Padang (2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan UMKM di Kota Padang (3) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Padang (4) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Padang melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (5) Intensitas pemanfaatan media sosial memperkuat hubungan antara Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

**Kata Kunci** : **Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, *Organizational Citizenship Behavior* dan Intensitas Pemanfaatan Media Sosial**

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan Intensitas Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Umkm Di Kota Padang).

Shalawat beserta salam tidak lupa penulis ucapkan kepada rasulullah SAW sebagai figure yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Rino, M.Pd, MM selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si dan Ibu Mega Asri Zona, S.E, M.Sc selaku Dosen penguji yang telah memberikan masukan yang bermanfaat bagi penulis dalam penulisan skripsi sehingga menjadi lebih baik.
3. Bapak Prof. Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Yuki Fitria, SE., M.M selaku sekretaris Jurusan Manajemen dan



bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

5. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan selama melaksanakan perkuliahan.
6. Teristimewa kedua orang tua tercinta (Alm) ayahanda Erman dan Ibunda Warnilis, serta kakak Widya Febrina Susanti dan Windri Agus Susilo yang selalu mendo'akan dan memberikan semangat yang luar biasa dan pengorbanannya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat Teristimewa Rida, Pangidoan, Ari, Wiwit, Ayu, Gessa, Zul, Ichsan, Dita, Fidya, Farid, Ilyas, Mira, Tina, Venny, Elzha, Cika, dan lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
8. Teman-teman Manajemen 2019, Badan Perwakilan Mahasiswa, dan Paskibra yang tidak dapat penulis tuliskan namanya satu persatu,.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis sangat berharap skripsi ini dapat memberikan memberikan manfaat bagi pembaca.

Padang, Februari 2023

Windra Agus Landra

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	13
C. Batasan Masalah.....	14
D. Rumusan Masalah .....	14
E. Tujuan Penelitian .....	15
F. Manfaat Penelitian .....	16
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS ....	17
A. Kajian Teori .....	17
1. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) .....	18
2. Kinerja Karyawan.....	19
3. Kepemimpinan Transformasional .....	22
4. Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	26
5. Intensitas Pemanfaatan Media Sosial .....	32
6. Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional terhadap kinerja karyawan	35
7. Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional terhadap <i>Organizational</i>	
<i>Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	36
8. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> terhadap kinerja	
karyawan.....	37
9. Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional terhadap <i>Organizational</i>	
<i>Citizenship Behavior (OCB)</i> yang Dimoderasi oleh Intensitas Pemanfaatan	
Media Sosial .....	38
10. Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional terhadap kinerja yang	
Dimediasi oleh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	40
B. Penelitian Relevan.....	41
C. Kerangka Konseptual .....	46
D. Hipotesis.....	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
A. Jenis Penelitian.....	48



B.	Definisi Operasional dan Variabel Penelitian .....	48
1.	Definisi Operasional .....	48
2.	Variabel Penelitian .....	50
C.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	52
1.	Populasi .....	52
2.	Sampel .....	52
D.	Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data .....	55
1.	Instrumen Penelitian .....	55
2.	Waktu pengumpulan Data .....	56
E.	Teknik Analisis Data .....	56
1.	Analisis Statistik Deskriptif .....	56
2.	Analisis Statistik Inferensial .....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		65
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	65
B.	Hasil Analisis Deskriptif .....	67
1.	Karakteristik Responden Penelitian .....	67
2.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	72
C.	Analisis Output PLS (Statistik Inferensial) .....	79
1.	Uji Model Pengukuran (Outer Model) .....	79
2.	Uji Model Struktural (Inner Model) .....	86
3.	Pengujian Hipotesis .....	86
4.	Pembahasan .....	94
BAB V PENUTUP .....		105
A.	Kesimpulan .....	105
B.	Saran .....	106
C.	Keterbatasan .....	108
DAFTAR PUSTAKA .....		109
LAMPIRAN .....		114

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Jumlah UMKM di Kota Padang .....	2
Tabel 2. Antecedent Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	29
Tabel 3. Penelitian Relevan.....	41
Tabel 4. Variabel, Indikator, Sumber dan Skala Penelitian .....	51
Tabel 5. Daftar Skor Jawaban Setiap Pertanyaan .....	55
Tabel 6. Tingkat Capaian Responden .....	58
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	68
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	69
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	70
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Media Sosial Yang Digunakan	70
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Waktu Menggunakan Media Sosial.....	71
Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Fasilitas Internet .....	72
Tabel 15. TCR Variabel Kinerja Karyawan.....	73
Tabel 16. TCR Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	74
Tabel 17. TCR Variabel Intensitas Pemanfaatan Media Sosial .....	76
Tabel 18. TCR Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	77
Tabel 19. Dimensi Variabel yang didrop .....	81
Tabel 20. Average variance extracted (AVE).....	82
Tabel 21. Output Cross Loadings.....	83
Tabel 22. Cronbach Alpha dan Composite Reliability .....	85
Tabel 23. R-Square.....	86
Tabel 24. Hasil Analisis Inner Model .....	87
Tabel 25. Efek Tidak Langsung Mediasi .....	90
Tabel 26. Efek Tidak Langsung Moderasi.....	91
Tabel 27. Pengaruh Total Kepemimpinan Transformasional (X), Kinerja Karyawan (Y), Organizational Citizenship Behavior (Z) dan Intensitas pemanfaatan Media Sosial (M) .....	92



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Data dan trend pengguna internet dan media sosial pada tahun 2022 di dunia.....	9
Gambar 2. Data dan trend pengguna internet dan media sosial pada tahun 2022 di Indonesia. ....	10
Gambar 3. Alasan-alasan utama pengguna internet di Indonesia. ....	11
Gambar 4. Peresentase pengguna internet yang menggunakan platform media sosial.....	12
Gambar 5. Kerangka Konseptual .....	46
Gambar 6. Hasil Awal Model Struktural .....	80
Gambar 7. Hasil Akhir Model Struktural.....	81

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dunia usaha dewasa pada saat ini harus dapat menghadapi persaingan yang sangat kuat dan ketat dalam menciptakan tantangan yang cukup besar. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan perbaikan yang secara terus menerus untuk efektivitas dan efisiensi perusahaan dengan cara menciptakan keunggulan yang kompetitif untuk dapat bertahan. Untuk tujuan ini, seluruh perusahaan harus dapat memanfaatkan potensi penuh kinerja karyawannya, serta pimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam proses tersebut. Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki potensi ekonomi yang tinggi, dimana potensi tersebut ternyata sudah diperhatikan pada dunia internasional. Dalam sebuah forum ekonomi dunia yang dilakukan pada tanggal 20 juli 2020 lalu, International Monetary Fund & World Bank mengatakan bahwa pada tahun 2024 mendatang negara Indonesia akan memasuki daftar 10 negara dengan ekonomi terbesar di dunia (Mukaromah, 2020).

Agar terwujudnya hal tersebut, ada 3 sektor utama yang dapat mendukung pertumbuhan ekonomi di negara Indonesia yaitu pengolahan, perdagangan dan konstruksi (Elena, 2021). Ie & Pratama (2019) menyatakan Pada sektor perdagangan, UMKM merupakan salah satu pondasi yang mempunyai peran penting untuk mendorong pertumbuhan perekonomian nasional. Berdasarkan data kementerian koperasi dan UMKM



RI pada tahun 2019 terdapat jumlah UMKM sebanyak 65,465,479 unit. Kemudian untuk Kota Padang sendiri jumlah UMKM pada tahun 2020 sampai 2022 sebagai berikut :

**Tabel 1.** Data Jumlah UMKM di Kota Padang

No.	Kecamatan	Tahun		
		2020	2021	2022
1.	Padang Barat	1.135	3.894	4.096
2.	Padang Timur	1.219	4.370	3.829
3.	Padang Selatan	1.179	3.400	4.300
4.	Koto Tengah	1.588	5.044	2.669
5.	Padang Utara	916	3.134	2.125
6.	Nanggalo	890	2.514	6.207
7.	Lubuk Kilangan	672	2.070	6.510
8.	Lubuk Begalung	1.456	4.590	2.997
9.	Pauh	923	2.894	1.912
10.	Kuranji	1.019	4.310	5.111
11.	Bungus Teluk Kabung	726	2.079	1.900
<b>Jumlah Unit</b>		<b>11.723</b>	<b>38.299</b>	<b>41.656</b>

Sumber: Database Binaan Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Per Desember 2022

Pada tabel 1, memperlihatkan data UMKM tiga tahun terakhir di Dinas Koperasi, Usaha Kecil & Menengah Kota Padang terdapat 11 kecamatan. Pada tahun 2020 jumlah UMKM di Kota Padang berjumlah sebanyak 11.705 unit, pada tahun 2021 berjumlah 38.299 unit, dan pada tahun 2022 berjumlah sebanyak 41.656 unit. Dengan meningkatnya UMKM secara pesat menjadi potensi perekonomian bagi daerah di Kota Padang. Limanseto (2022) menyatakan untuk tantangan kedepannya UMKM bersama *stakeholders* harus dapat mengatasi beberapa hal seperti inovasi, teknologi, literasi digital, produktivitas, pemasaran, dan sumber daya manusia.

Menurut Luthfa (2021) ada beberapa masalah UMKM di Indonesia yang sering terjadi, diantaranya adalah: kurangnya pengetahuan tentang cara mengembangkan usaha, tidak adanya inovasi produk, dan kurang memahami pemasaran digital. Menurut Sandi (2019) menyatakan bahwa salah satu dari lima permasalahan UMKM yang sering terjadi di Indonesia adalah banyaknya pelaku UMKM yang masih gagap teknologi. Tidak tahu-menahu mengenai teknologi serta tidak bisa mengoperasikannya. Utama, M R Denya (2022) mengatakan permasalahan yang terbesar dari perkembangan UMKM di kota padang yaitu lemahnya strategi pemasaran, dan juga pelaku UMKM di kota padang agak kesulitan untuk memperluas jangkauan penjualan produknya.

(Sandi, 2019) menyatakan hanya sedikit UMKM yang berhasil menembus paa pasar internasional, karena produk UMKM Indonesia kalah bersaing baik dari segi kualitas maupun harga. Produk yang dibuat oleh UMKM yang hanya mengikuti trend tidak memiliki konsep yang matang serta memiliki jenis usaha yang sama dengan yang lainnya. Untuk itu, pelaku UMKM diharapkan dapat untuk berfikir kritis dan juga inovatif untuk memproduksi barang dan jasa. Meskipun barang dan jasa yang ditawarkan sejenis setidaknya ada perebedaan yang signifikan membuat konsumen mempunyai banyak pilihan.

Pada sisi lain peran, UMKM dituntut supaya dapat mengelola sumberdaya organisasi dan juga menembangkan perilaku konstuktif dalam organisasi supaya tetap eksis dalam situasi pandemic covid-19 ini. Tidak



semua UMKM bisa bertahan sehingga dapat mengganggu perekonomian nasional. Oleh sebab itu UMKM harus bisa mengembangkan sumberdaya manusia yang ada, salah satu caranya yaitu dengan menumbuhkan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja karyawan rendah, maka perusahaan akan memiliki hambatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena pemimpin dapat memberikan arah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memiliki dampak langsung terhadap keberhasilan perusahaan, hal ini telah diselidiki ada beberapa literatur yang ada (Biswas & Varma, 2012; Uddin et al, 2013)

Kepemimpinan transformasional adalah gaya suatu kepemimpinan di mana pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya menggunakan karisma dan antusiasme. Kepemimpinan transformasional juga di artikan sebagai gaya suatu kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan memberdayakan individu, kelompok dan organisasi dengan mentransformasi paradigma dan nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi. Peran utama pemimpin dalam organisasi adalah memotivasi dan juga

menggerakkan anggotanya untuk dapat mencapai visi atau tujuan perusahaan.

Menurut Kuhnert & Lewis (1987) kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi pengikut dan memperkuat ikatan antara pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan transformasional sebagai salah satu faktor dalam mengarahkan semua komponen yang terdapat pada organisasi menuju pencapaian tujuan organisasi yang efektif (Meraku, 2017) dan perlu menyediakan interaksi antara semua anggota organisasi. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting untuk pencapaian visi, misi dan tujuan sebuah perusahaan. Kepemimpinan transformasional pada dasarnya dapat mendorong bawahannya untuk berbuat lebih baik dari sebelumnya, dengan kata lain kepemimpinan dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan yang ada pada diri karyawan.

Berbagai penelitian mengakui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Maulizar et al (2012) menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Chammas & Hermandes (2019) menyatakan juga bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Pradana dkk (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja

karyawan melalui indikator seperti charisma, inspirasional, perhatian individu, dan stimulus intelektual yang membuat karyawan termotivasi dan nyaman tanpa merasakan tekanan, sehingga kinerja yang diinginkan oleh pimpinan dapat tercapai dengan baik.

Baik atau buruknya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh *OCB* karyawan. Karyawan yang memiliki *OCB* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karena dengan adanya sifat *OCB* akan membuat karyawan lebih muda bergaul, ramah, dan dapat menerima pekerjaan yang diberikan tanpa banyak membantah dan mengeluh. Perusahaan yang sukses akan membutuhkan karyawan yang dapat melakukan tugas melebihi tugas biasanya, sehingga akan memberikan kinerja melebihi harapan.

Organ dkk (2006) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang tidak terkait secara langsung ataupun dengan sistem *reward* dan juga dapat meningkatkan fungsi efektif dalam organisasi. Dengan kata lain, perilaku *OCB* akan mengacu pada perilaku individu yang dapat memberikan kontribusi positif yang secara keseluruhan demi organisasi (Moorhead dan Griffin, 2014). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah semua Tindakan yang berkaitan dengan menawarkan bantuan kepada sesama rekan kerja tanpa adanya harapan timbal balik yang cepat dari rekan kerja yang akan menerima bantuan tersebut (Nguni et al. 2017).



Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Darto et al (2015) dan Karavardar (2014) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Steven W Whiting, 2008) menunjukkan bahwa *OCB* memiliki pengaruh signifikan pada kinerja. Riset empiris yang dilakukan oleh (Harwika, 2015) menunjukkan bahwa *OCB* berpengaruh signifikan dan terbukti efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *OCB* memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jiang et al (2017) mengamati bahwa *OCB* adalah mediator yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan kinerja tugas yang berkelanjutan di Cina. Tian et al (2020) berpendapat bahwa *OCB* meningkatkan hasil yang menguntungkan karyawan di tempat kerja dan menemukan bahwa *OCB* memiliki peran mediasi positif yang signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan retensi karyawan.

Chamariyah et al (2015) menunjukkan *OCB* berpengaruh sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat dan maksimal karena dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dengan *OCB* sebagai mediasi. Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, maka peneliti ingin

menguji lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan *OCB* sebagai variabel mediasi atau intervening untuk mendapatkan hasil yang akurat.

Variabel intervening merupakan sebuah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependen) menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel intervening merupakan variabel perantara yang terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak secara langsung mempengaruhi timbulnya atau berubahnya variabel terikat (Sugiyono, 2007)

Dalam penelitian ini terdapat variabel Intensitas pemanfaatan media sosial yang berperan sebagai variable pemoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *Orgnaizational Citizenshi Behavior*. Intensitas pemanfaatan media sosial dianggap sebagai salah satu cara untuk memotivasi karyawan dalam melakukan *OCB*, karena dengan adanya media sosial karyawan dapat membantu pekerjaan karyawan yang lainnya. Media sosial merupakan hasil perkembangan dari sebuah teknologi web baru yang berbasis internet, yang memberikan kemudahan bagi setiap orang dalam berkomunikasi, saling berbagi dan juga membentuk sebuah jaringan yang dibuat secara online.

Trend pengguna media sosial di dunia dari tahun ke tahun terus meningkat, Hootsuite (We are Social) menyajikan data-data dan trend yang dibutuhkan untuk memahami internet. Data yang disajikan adalah

data diseluruh belahan dunia, termasuk juga Indonesia. Pada tahun 15 februari 2022 Hootsuite mengeluarkan data dan trend mengenai internet dan media sosial, berikut adalah gambar yang menunjukkan data dan trend pengguna internet dan media sosial pada tahun 2022 di seluruh dunia.

Gambar 1. Data dan trend pengguna internet dan media sosial pada tahun 2022 di dunia.



Sumber : <https://datareportal.com/reports/digital-2022-indonesia>

Dari data diatas dapat dilihat bahwa total populasi (jumlah penduduk) di Indonesia pada tahun 2022 sebanyak 7,91 Milyar yang mengalami peningkatan dari tahun 2021 sebesar 1%. Perangkat mobile yang terhubung sebanyak 8,28 Milyar yang mengalami peningkatan dari tahun 2021 sebesar 2,9%. Pengguna internet sebanyak 4,95 Milyar yang mengalami peningkatan dari tahun 2021 sebesar 4% dan pengguna media sosial aktif sebanyak 4,62 Milyar yang mengalami peningkatan dari tahun 2021 sebesar 10,1%.



Pengguna media sosial di Indonesia beberapa tahun ini mengalami peningkatan. Berdasarkan data dari [internetworldstats.com](https://internetworldstats.com) pada tahun 2021 Indonesia menempati peringkat ke-4 didunia. Berikut data pengguna media sosial di Indonesia menurut Hootsuite (We are Social).

Gambar 2. Data dan trend pengguna internet dan media sosial pada tahun 2022 di Indonesia.



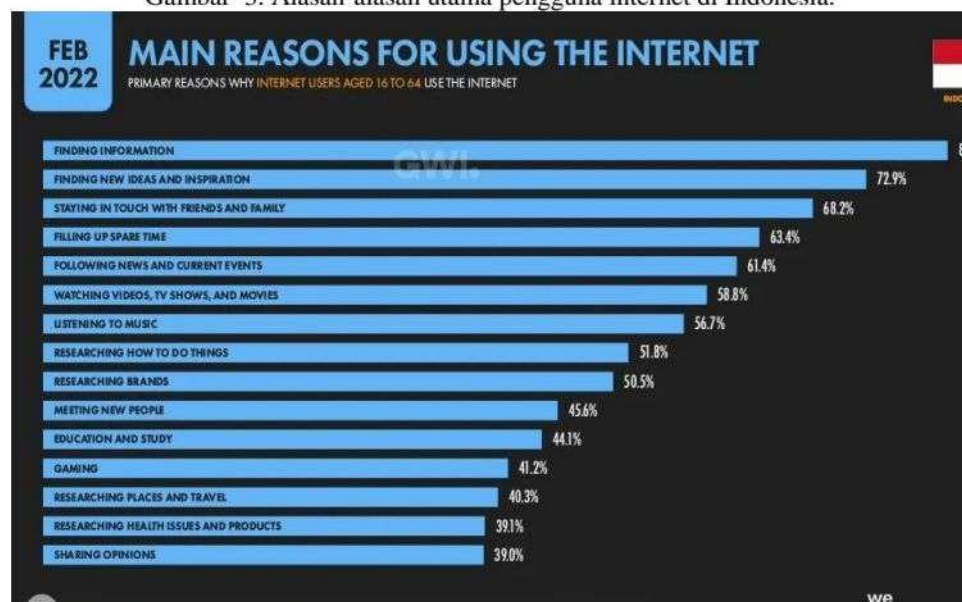
Sumber : <https://datareportal.com/reports/digital-2022-indonesia>

Dari data diatas dapat dilihat bahwa total populasi (jumlah penduduk) di Indonesia pada tahun 2022 sebanyak 277,7 Juta yang mengalami peningkatan dari tahun 2021 sebesar 1%. Perangkat mobile yang terhubung sebanyak 370,1 Juta yang mengalami peningkatan dari tahun 2021 sebesar 3,6%. Pengguna internet sebanyak 204,7 Juta yang mengalami peningkatan dari tahun 2021 sebesar 1% dan pengguna media sosial aktif sebanyak 191,4 Juta yang mengalami peningkatan dari tahun 2021 sebesar 12,6%.

Pada zaman sekarang dengan perkembangan teknologi dan komunikasi yang semakin canggih, pemilihan penggunaan pemasaran

melalui media sosial merupakan pilihan yang utama yang dapat dilakukan bagi para pelaku usaha UMKM, sekarang ini penggunaan media sosial telah menjadi pilar utama dalam penyampaian informasi. Berikut data alasan utama dalam penggunaan media sosial di Indonesia menurut Hootsuite (We are Social).

Gambar 3. Alasan-alasan utama pengguna internet di Indonesia.



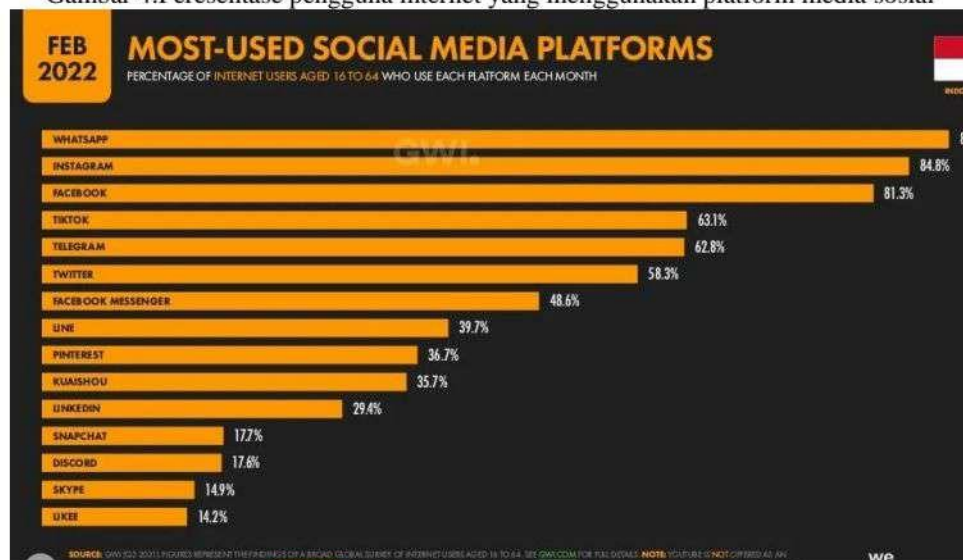
Sumber: <https://datareportal.com/reports/digital-2022-indonesia>

Dari data diatas dapat dilihat alasan utama para pengguna internet di Indonesia adalah sebanyak 80,1% untuk menemukan informasi, sebanyak 72,9% untuk menemukan ide-ide baru dan inspirasi, sebanyak 68,2% untuk berhubungan dengan teman dan keluarga, sebanyak 63,4% untuk mengisi waktu luang, sebanyak 61,4% untuk mengikuti berita dan kejadian terkini, sebanyak 58,8% untuk menonton video, tv dan film dan sebagainya.

Media sosial dapat dilihat dan dikunjungi oleh setiap orang untuk memperoleh informasi mengenai produk dan lain sebagainya, dengan

pemanfaatan media sosial UMKM dapat melakukan promosi yang handal melalui website yang dapat menampilkan perusahaan. Ada berbagai jenis platform media sosial yang dapat digunakan oleh UMKM dalam memperoleh informasi, membuat ide-ide baru dan lainnya. Berikut data persentase pengguna internet yang menggunakan setiap platform media sosial di Indonesia pada tahun 2022

Gambar 4. Persentase pengguna internet yang menggunakan platform media sosial



Sumber : <https://datareportal.com/reports/digital-2022-indonesia>

Dari data diatas dapat dilihat bahwa pengguna Whatsapp sebanyak 88,7% yang mengalami peningkatan sebesar 1% dari tahun 2021, pengguna instagram sebanyak 84,8% yang mengalami penurunan sebesar 2,2 dari tahun 2021, pengguna facebook di Indonesia sebanyak 81,3% yang mengalami penurunan sebesar 4,4% dari tahun 2021 dan pengguna tiktok di Indonesia sebanyak 63,1% yang mengalami kenaikan sebesar 24,4 dari tahun 2022. Setelah membaca data diatas peneliti mengambil whatsapp dan Instagram yang digunakan oleh UMKM untuk penelitian ini.



Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan hasil mengenai media sosial memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Khan, Naseer Abbas & Khan, Ali Nawaz (2019) Media sosial memoderasi efek mediasi berbagi pengetahuan pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan inovasi karyawan; efek mediasi ini menjadi lebih kuat karena penggunaan media sosial meningkat dari pada menurun. Media sosial secara efektif mempengaruhi antara kepemimpinan dan inovasi dengan menggunakan kesempatan belajar yang efektif (Moynihan dkk, 2011).

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut kinerja UMKM di Kota Padang dilihat dari beberapa aspek dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Intensitas Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada UMKM di Kota Padang)”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya pengetahuan UMKM tentang cara mengembangkan usaha.
2. Tidak adanya inovasi produk yang dilakukan oleh pelaku UMKM.
3. Kurang memahami pemasaran digital.

4. Masih rendahnya pengetahuan pelaku UMKM mengenai teknologi.
5. Masih lemahnya strategi pemasaran UMKM di Kota Padang.
6. Pelaku UMKM di kota padang agak kesulitan untuk memperluas jangkauan penjualan produknya.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, pembahasan pada penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan umkm melalui *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan intensitas pemanfaatan media sosial sebagai variabel pemoderasi.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran dari fenomena masalah yang terdapat pada latar belakang maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan UMKM di Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Padang?

4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan UMKM di Kota Padang?
5. Apakah Intensitas pemanfaatan media sosial memperkuat\memperlemah hubungan antara Kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Padang
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan UMKM di Kota Padang
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Padang
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan UMKM di Kota Padang.
5. Untuk menguji dan menganalisis peran intensitas pemanfaatan media sosial memperkuat\memperlemah pengaruh kepemimpinan



transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan UMKM di Kota Padang

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan sumbangan pemikiran dalam praktek pengerjaan dan upaya peningkatan motivasi *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan UMKM di Kota Padang.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi UMKM

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap pengelolaan UMKM di Kota Padang supaya lebih meningkatkan kinerja usahanya, sehingga bisa meningkatkan kepuasan layanan di Kota Padang.

#### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi pengembangan dalam penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan pembanding penelitian yang sejenis.