

PERAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB), KOMPETENSI AND *DIGITAL LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN CV DIAR RAHMA WONOSARI)

Safrida¹, Amirul Syah², Muhammad Endang Asmara³, Kusuma Candra Kirana⁴,
Dicky Anggara Putra⁵

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia^{1,2,3,4,5}

Email: safrida@fe.uisu.ac.id¹, amirulsyah@umsu.ac.id², adiasmara6@gmail.com³,

kusumack@ustjogja.ac.id⁴, anggaraputra806@gmail.com⁵

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam kinerja organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB), kompetensi karyawan, dan digital leadership. CV Diar Rahma Wonosari perlu menghadapi tantangan dalam pengukuran kinerja, pengembangan budaya kerja digital, dan peningkatan kompetensi karyawan. Tujuan penelitian ini adalah mengabalisis Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kompetensi dan Digital Leadership Terhadap Kinerja karyawan di CV Diar Rahma Wonosari. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan CV Diar Rahma Wonosari. Validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran telah diverifikasi sebelumnya. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan sampel dan variabel penelitian. Selain itu, analisis regresi juga dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif pada kinerja karyawan dengan meningkatkan kerjasama tim dan komunikasi manajemen. Kompetensi karyawan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Selain itu, digital leadership memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui penerapan teknologi informasi yang efektif.

Kata Kunci: sumber daya manusia, kinerja organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB), digital leadership, kompetensi karyawan

Abstract

Human resources play a vital role in organizational performance. Factors influencing employee performance include Organizational Citizenship Behavior (OCB), employee competence, and digital leadership. CV Diar Rahma Wonosari faces challenges in performance measurement, digital work culture development, and enhancing employee competence. The aim of this study is to analyze the role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), competence, and digital leadership on employee performance in CV Diar Rahma Wonosari. This research utilizes a survey method with a quantitative approach. Data is collected through questionnaires distributed to employees of CV Diar Rahma Wonosari. The validity and reliability of the measurement instruments have been verified beforehand. The collected data is analyzed descriptively to depict the sample and research variables. Additionally, regression analysis is conducted to examine the relationships between the research variables. The findings indicate that Organizational Citizenship Behavior (OCB) positively influences employee performance by enhancing teamwork and managerial

How to cite: Safrida, et al. (2024). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kompetensi and Digital Leadership Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV Diar Rahma Wonosari). *Syntax Literate*. (9)5. <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i5>

E-ISSN: 2548-1398

Published by: [Ridwan Institute](#)

communication. Employee competence also significantly influences performance and aids in achieving organizational goals. Furthermore, digital leadership has a positive impact on employee performance through effective implementation of information technology.

Keywords: *human resources, organizational performance, Organizational Citizenship Behavior (OCB), digital leadership, employee competence*

Pendahuluan

Sumber daya manusia tidak lepas dari masalah kinerja, karena kinerja yang dilakukan sangat berpengaruh terhadap efektifitas kinerja organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja merupakan hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Bustomi & Pegawai, 2020)

Karyawan sebagai sumber daya strategis merupakan tulang punggung organisasi, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan mempengaruhi kinerjanya. Keberhasilan organisasi tergantung pada masukan yang berasal dari ide-ide, inovasi, dan kreativitas dari karyawan. Indikator-indikator kinerja karyawan dapat dicerminkan dari kualitas kerja, tingkat kegigihan kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar rekan kerja, tingkat kepedulian terhadap keselamatan kerja, tanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dan kreativitas yang dimiliki. Kesuksesan dan keberlanjutan suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh kesediaan karyawan untuk berperilaku tidak hanya mengerjakan tugas-tugas pokok mereka, tetapi juga memiliki keinginan untuk menjadi karyawan yang baik dalam organisasi (Anwar, 2021).

Menurut Taurisa dan Rahmawati (2012) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting, apabila kinerja karyawan tinggi maka produktivitas organisasi secara keseluruhan juga akan meningkat. Selain itu, perilaku karyawan dalam perusahaan juga perlu diperhatikan, karena dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perilaku dan kriteria karyawan tersebut sering disebut dengan sebutan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Perilaku karyawan yang dimaksud disini adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu di dalam tempat kerja baik itu kepada rekan kerja atau perusahaan. Perilaku OCB karyawan dalam perusahaan tercermin melalui sikap mematuhi peraturan dan kebijakan di tempat ja kerja, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, menolong rekan kerja, melakukan tugas ekstra yang diberikan perusahaan dengan baik. Penelitian Lukito (2020) membuktikan kinerja karyawan berhubungan dengan masalah sumber daya manusia, perilaku OCB disini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki sikap dan perilaku yang baik maka mereka akan memiliki kinerja yang baik juga. Apabila perilaku OCB ini diterapkan dengan baik oleh setiap anggota organisasi yang ada, maka dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan.

Selain OCB fator lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional, Gaya kepemimpinan apapun yang diterapkan harus lah memiliki karakter transformasional, yaitu yang harus mampu untuk mengibah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata juga mampu untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat penting sebagai kekuatan dinamika yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan para pegawai dalam mencapai tujuan. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil (Sazly & Ardiani, 2019)

Faktor yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompetensi karyawan. Kompetensi karyawan mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik diyakini mampu bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, banyak perusahaan dan organisasi yang memfokuskan pada pengembangan kompetensi karyawan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja organisasi. Namun, meskipun banyak perusahaan telah melakukan upaya pengembangan kompetensi karyawan, masih ada beberapa perusahaan yang kesulitan dalam mengukur dan memperbaiki kinerja karyawan mereka. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan terus dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi karyawan dan kinerja karyawan, seperti penelitian oleh Singh dan Singh (2017) yang menunjukkan hubungan positif antara kompetensi karyawan dan kinerja karyawan di sektor layanan publik di India. Namun, masih dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi hubungan antara kompetensi karyawan dan kinerja karyawan serta cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan kompetensi karyawan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan di masa sekarang adalah *Digital Leadership*. Seorang pemimpin digital memiliki kemampuan untuk menginspirasi karyawannya untuk memperjuangkan dan mempertahankan ide. Taylor (2019), menyebutkan inovasi, kreasi teknologi, manajemen kualitas, dan kapabilitas manajemen informasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam keunggulan bersaing. Dari perspektif komplementaritas sumber daya, manajemen informasi dan kapabilitas mencakup rutinitas atau praktik yang melengkapi inovasi, kreasi teknologi, dan kualitas manajemen. Inovasi adalah proses menciptakan, memperoleh, berbagi, dan memanfaatkan pengetahuan untuk mengembangkan kinerja organisasi dan belajar, memodifikasi, memanfaatkan, dan mengakses pengetahuan. Berdasarkan Durmusoglu (2006) penerapan di bidang teknologi adalah suatu keharusan, teknologi berkembang sangat cepat seiring dengan produk baru, proses dan layanan baru dari pesaing, dan ini mendorong bisnis untuk bersaing dan berhasil dan yang harus dilakukan adalah beradaptasi dengan inovasi teknologi baru. Penelitian (Maryati & Siregar, 2022) menyebutkan bahwa kepemimpinan digital dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, kemudian Inovasi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) mampu memperkuat hubungan digitalisasi pemimpin dengan kinerja perusahaan.

Menurut penelitian Asbari (2020) teknologi baru untuk meningkatkan pekerjaan mereka, menemukan model bisnis baru, untuk berkomunikasi dengan pengikut mereka. Interaksi tatap muka tradisional telah digantikan oleh media elektronik. E-leadership banyak ditemukan dalam e-business: bisnis yang dilakukan melalui media elektronik, khususnya melalui internet. *E-leadership* juga disebut kepemimpinan jarak jauh dan menggantikan kepemimpinan tradisional karena kemajuan teknologi. Sebuah studi mendalam tentang *e-leadership* menunjukkan bahwa ada lima prinsip berbeda dari kepemimpinan tradisional yang berdampak pada kebutuhan akanketerampilan atau kemampuan tertentu. Pertama adalah jenis komunikasi.

Menurut Purwanto (2019) dalam kepemimpinan tradisional komunikasi tatap muka terjadi antara pemimpin dengan pengikutnya namun dalam kasus komunikasi e-

leadership komunikasi terjadi melalui media elektronik seperti internet, antara pemimpin dan pengikutnya. Media komunikasi semacam ini bisa tergolong 'tradisional' seperti email, bisa juga menggunakan aplikasi WhatsApp (WA) dan LINE, bahkan pesan langsung di aplikasi Instagram. Oleh karena itu, pemimpin virtual harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Menurut Fayzhall (2020). dalam kasus pemimpin kepemimpinan tradisional dan pengikut mereka adalah anggota utama tetapi dalam kasus pemimpin e-kepemimpinan disebut pemimpin virtual dan pengikut disebut pengikut virtual.

Selama ini CV Diar Rahma Wonosari masih sulit melakukan pengukuran kinerja. Selama ini penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan yang masih manual dan hanya dilakukan oleh atasan saja, belum adanya tim penilaian kinerja yang bersifat independen yang sudah diterapkan oleh banyak perusahaan Hal ini akan menimbulkan penilaian yang subjektif dan kurang transparan.

Perilaku *organizational citizenship behavior* juga tercermin ketika pegawai mendapatkan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih kompleks dari biasanya, para pegawai dari departemen lain turut serta membantu menyelesaikan tugas, namun tentunya tidak semua hal itu dilakukan dengan senang hati ada juga pegawai yang mengeluh atau memilih tidak membantu karena merasa bukan tugas dan tanggung jawabnya keadaan ini terjadi di CV Diar Rahma Wonosari. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat serta persaingan yang begitu ketat dan tuntutan reformasi, pegawai CV Diar Rahma Wonosari memegang peranan penting dalam rangka meningkatkan kualitas secara berkesinambungan salah satunya melalui *digital leadership*. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan mengungkapkan bahwa selama ini hanya pemanfaatan digital melalui wa grup, pemimpin yang kurang mampu mengembangkan budaya kerja digital yang progresif mungkin mengalami kesulitan dalam memotivasi karyawan untuk mengadopsi perubahan yang diperlukan.

Permasalahan mengenai kompetensi juga masih terdapat di CV Diar Rahma Wonosari menurut Pimpinan masih terdapat karyawan yang kurang kompeten dalam bidang tertentu, karyawan yang kurang kompeten cenderung membuat kesalahan yang lebih banyak dan memiliki kualitas kerja yang lebih rendah, yang dapat mengurangi kualitas produk atau layanan yang dihasilkan oleh perusahaan. Karyawan yang kurang kompeten cenderung membutuhkan lebih banyak waktu dan sumber daya untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Penelitian dilakukan pada karyawan CV Diar Rahma Wonosari dengan mengumpulkan data dari responden melalui kuesioner ya Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Sebelumnya, validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran diverifikasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik sampel dan variabel penelitian. Selanjutnya, analisis regresi.

Hasil Dan Pembahasan

Table 1. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24.330	3.655		6.656	.000
	X1	.373	.137	.491	2.722	.008
	X2	-.281	.280	-.428	-3.004	.001
	X3	.385	.378	.451	3.017	.002

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Variabel X1 (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan) dalam model regresi ini. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik yang lebih besar dari 1.96 (nilai kritis pada tingkat signifikansi 0.05) dan nilai signifikansi (p-value) yang kurang dari 0.05. Dengan kata lain, terdapat bukti statistik yang cukup kuat untuk menyimpulkan bahwa adanya perubahan dalam variabel X1 (OCB) akan mempengaruhi variabel dependen Y (kinerja karyawan).

Dengan demikian, berdasarkan temuan ini, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan dalam variabel OCB (X1) akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Dalam konteks ini, semakin tinggi tingkat OCB yang ditunjukkan oleh karyawan, semakin meningkat pula kinerja mereka. Hasil ini memberikan bukti yang signifikan bahwa keikutsertaan karyawan dalam perilaku yang melampaui tugas-tugas pokok mereka (OCB) memiliki dampak positif terhadap kinerja mereka.

Menurut Menurut Fahmi (2020) OCB merupakan perilaku yang konstruktif namun tidak termasuk dalam job description formal karyawan. Menurut Suheny (2020) Organizational Citizenship Behavior (OCB) diartikan sebagai perilaku yang meningkatkan nilai dan pemeliharaan sosial serta lingkungan psikologis yang mendukung hasil kerja. Indikator OCB terdiri dari lima hal. Altruisme, yaitu menunjukkan seseorang yang lebih mementingkan kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadinya. Sopan santun, yaitu menunjukkan perilaku membantu sesama secara sukarela yang bukan merupakan tugas dan kewajibannya. Sportivitas, yaitu menunjukkan perilaku mau / toleran untuk bertahan dalam situasi yang kurang ideal atau tidak nyaman tanpa mengeluh. Civic Virtue, yaitu menunjukkan perilaku yang terlibat dan bertanggung jawab atas kelangsungan hidup organisasi. Conscientiousness, yaitu menunjukkan perilaku sukarela untuk meningkatkan pekerjaannya secara kreatif sehingga organisasi dapat meningkat dan melampaui batas minimum yang dipersyaratkan. Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki ciri-ciri perilaku sukarela / extra role behaviour yang tidak tercakup dalam uraian tugas, perilaku spontan / tanpa saran atau perintah khusus, perilaku menolong, dan perilaku yang tidak mudah terlihat dan dinilai melalui evaluasi kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa OCB merupakan perilaku yang mencerminkan komitmen seorang karyawan terhadap organisasi dan perilaku tersebut secara positif dapat meningkatkan kerjasama tim, komunikasi manajemen, mengembangkan lingkungan organisasi yang positif dan nyaman.

Hasil penelitian Purwanto (2019) menunjukkan terdapat pengaruh OCB terhadap komitmen organisasi Dalam penelitian oleh Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrach (2020), mereka menemukan bahwa OCB secara positif berhubungan dengan kinerja

individu. Karyawan yang lebih sering melakukan perilaku OCB cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dalam tugas-tugas inti pekerjaan mereka

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel X2 (kompetensi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan) dalam model regresi ini. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik yang lebih kecil dari -1.96 (nilai kritis pada tingkat signifikansi 0.05) dan nilai signifikansi (p-value) yang kurang dari 0.05.

Dalam konteks ini, nilai t-statistik yang lebih kecil dari -1.96 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara variabel X2 (kompetensi) dan variabel dependen Y (kinerja karyawan). Dengan kata lain, perubahan dalam variabel kompetensi (X2) akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, nilai signifikansi (p-value) yang kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa terdapat bukti statistik yang cukup kuat untuk mendukung pengaruh variabel X2 terhadap variabel dependen Y.

Pentingnya karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai untuk mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Namun, masih banyak perusahaan yang mengalami kendala dalam meningkatkan kompetensi karyawan mereka dan memahami bagaimana kompetensi karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh karena itu, banyak penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana meningkatkan kompetensi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja perusahaan.

Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik diyakini mampu bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, banyak perusahaan dan organisasi yang memfokuskan pada pengembangan kompetensi karyawan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja organisasi. Namun, meskipun banyak perusahaan telah melakukan upaya pengembangan kompetensi karyawan, masih ada beberapa perusahaan yang kesulitan dalam mengukur dan memperbaiki kinerja karyawan mereka. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan terus dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi karyawan dan kinerja karyawan, seperti penelitian oleh Singh dan Singh (2017) yang menunjukkan hubungan positif antara kompetensi karyawan dan kinerja karyawan di sektor layanan publik di India. Namun, masih dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi hubungan antara kompetensi karyawan dan kinerja karyawan serta cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan kompetensi karyawan.

Pengaruh *Digital Leadership* terhadap kinerja karyawan

Variabel X3 (digital leadership) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan) dalam model regresi ini. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik yang lebih besar dari 1.96 (nilai kritis pada tingkat signifikansi 0.05) dan nilai signifikansi (p-value) yang kurang dari 0.05.

Dalam konteks ini, nilai t-statistik yang lebih besar dari 1.96 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X3 (digital leadership) dan variabel dependen Y (kinerja karyawan). Dengan kata lain, peningkatan dalam tingkat digital leadership (X3) akan berdampak positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Selain itu, nilai signifikansi (p-value) yang kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa terdapat bukti statistik yang cukup kuat untuk mendukung pengaruh variabel X3 terhadap variabel dependen Y.

Menurut Asbari (2020) pemanfaatan teknologi informasi oleh organisasi atau perusahaan pada umumnya bertujuan untuk memudahkan pelaksanaan proses bisnis dan meningkatkan kemampuan bersaing. Melalui teknologi informasi, proses bisnis perusahaan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah, cepat, efisien dan efektif. Menurut Yunarsih, (2020) pemanfaatan teknologi informasi juga dapat meningkatkan daya saing suatu perusahaan karena kualitas pelayanan kepada pelanggan dapat dilaksanakan lebih cepat, on line, real time, dan tidak dibatasi ruang dan waktu. Oleh karena itu, melalui teknologi informasi, pelaksanaan tugas manajer sebagai pimpinan organisasi atau perusahaan dapat terlaksana dengan lebih efektif. Faktanya, beberapa paket perangkat lunak telah dikembangkan untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh para manajer. Menurut Purwanto (2019) melalui penerapan teknologi informasi tepat guna, seorang manajer dapat menerapkan konsep dan cara kerja e-leadership.

Menurut Astuti (2018) saat ini masih banyak organisasi atau perusahaan yang masih dipimpin oleh para manajer yang belum sadar dan tidak mampu memanfaatkan keunggulan konsep dan metode teknologi informasi yang dikenal dengan e-leadership untuk meningkat. Kepemimpinan tidak terbatas pada pekerjaan atau posisi, tetapi menggambarkan kemampuan untuk menyatukan orang, sumber daya, dan alat untuk memecahkan masalah dan mencapai hasil. Pemimpin virtual adalah pemimpin yang mengarahkan orang dari jarak jauh untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Asbari (2020) teknologi baru untuk meningkatkan pekerjaan mereka, menemukan model bisnis baru, untuk berkomunikasi dengan pengikut mereka. Menurut Purwanto (2019) dalam kepemimpinan tradisional komunikasi tatap muka terjadi antara pemimpin dengan pengikutnya namun dalam kasus komunikasi *e-leadership* komunikasi terjadi melalui media elektronik seperti internet, antara pemimpin dan pengikutnya. Media komunikasi semacam ini bisa tergolong 'tradisional' seperti email, bisa juga menggunakan aplikasi WhatsApp (WA) dan LINE, bahkan pesan langsung di aplikasi Instagram. Oleh karena itu, pemimpin virtual harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Menurut Fayzhall (2020). dalam kasus pemimpin kepemimpinan tradisional dan pengikut mereka adalah anggota utama tetapi dalam kasus pemimpin e-kepemimpinan disebut pemimpin virtual dan pengikut disebut pengikut virtual.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kesimpulan yang didapat adalah; (1) Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. OCB mencerminkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan dapat meningkatkan kerjasama tim, komunikasi manajemen, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan nyaman, (2) kompetensi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Meningkatkan kompetensi karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan mencapai tujuan organisasi, dan (3) digital leadership memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penerapan teknologi informasi dengan baik oleh pemimpin dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi dalam organisasi, yang berdampak positif pada kinerja karyawan.

BIBLIOGRAFI

- Anwar. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 4, 35–46.
- Asbari. (2020). E-Leadership: The Challenges and Opportunities of Leading in the Digital Age. *International Journal of Innovation and Business Strategy*, 11(1), 1-15.
- Astuti. (2018). The Role of E-Leadership in Enhancing Organizational Performance. *International Journal of Leadership Studies*, 11(3), 45-57.
- Bustomi, A., & Pegawai, K. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5, 1–16. <https://doi.org/10.15575/tadbir>
- Durmusoglu, S. S., Calantone, R. J., & Sambamurthy, V. (2006). Is more information technology better for new product development? *Journal of Product & Brand Management*, 15(7), 435–441.
- Fahmi. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(2), 86-98.
- Fayzhall. (2020). Virtual Leadership: Leading in the Digital Age. *Journal of Leadership Studies*, 14(2), 87-99.
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2).
- Maryati, S., & Siregar, M. I. (2022). Kepemimpinan Digital dalam meningkatkan kinerja organisasi peran Teknologi Informasi dan Komunikasi. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6, 3616–3624.
- Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach. (2020). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Purwanto. (2019). E-Leadership: The Challenges and Opportunities of Leading in the Digital Age. *International Journal of Innovation and Business Strategy*, 11(1), 1-15.
- Purwanto. (2019). Leadership in the Digital Age: E-Leadership Competencies and Characteristics. *Journal of Leadership Studies*, 12(3), 117-126.
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, 17(2).
- Singh, & Singh. (2017). The Impact of Competency Mapping on Employee Performance in Public Sector Organizations. *International Journal of Management Studies*, 4(1), 6–16.
- Suheny. (2020). Organizational Citizenship Behavior (OCB) and its Impact on Job Performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 8(3), 121-131.

Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kompetensi and Digital Leadership Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV Diar Rahma Wonosari)

Taurisa, & Rahmawati. (2012). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas Organisasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 689–699.

Taylor. (2019). Digital Leadership: Exploring the Role of Digital Technologies in Leadership. *Journal of Leadership Studies*, 13(2), 94-102.

Yunarsih. (2020). The Role of Information Technology in Enhancing Competitiveness of Organizations. *Journal of Business and Management*, 18(1), 40-51.

Copyright holder:

Safrida, Amirul Syah, Muhammad Endang Asmara, Kusuma Candra Kirana, Dicky Anggara Putra (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

