

The Role of OCB, Transformational and Digital Leadership on Organizational Performance Through Commitment as a Mediating Variable

Peran OCB, Kepemimpinan Transformasional Dan Digital Pada Kinerja Organisasi Melalui Komitmen Sebagai Variabel Mediasi

Imam Sucipto¹, Ahmad Gunawan^{2*}

Universitas Pelita Bangsa^{1,2}

imamsucipto@pelitabangsa.ac.id¹, ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The focus of this research is on how organisational citizenship behaviour (OCB) and transformational digital leadership impact the success of family businesses by way of the moderating influence of employee commitment to the company as a whole. The quantitative approach used in this study makes use of the SmartPLS application version 3.0 for data processing. The information for this study came from an electronic questionnaire that was sent out via the web in a snowball pattern. Seventy-five managers and executives from Bekasi-based Business family businesses participated in the survey. It has been shown through statistical analysis that there is a positive and significant relationship between OCB and business performance variables; that digital leadership has a significant effect on performance variables; that transformational leadership has a significant effect on performance variables; that OCB has a significant effect on performance variables; that digital leadership has a significant effect on performance variables; that transformational leadership has a significant effect on performance variables; that OCB has a significant effect on performance variables; that digital leadership has a significant effect on performance variables; that transformational leadership has a significant effect on performance variables; that OCB has a significant effect on performance variables; that digital leadership has a significant effect on performance variables. The results of the indirect relationship between OCB and performance variables through organisational commitment, digital leadership and performance variables through organisational commitment, and digital leadership and performance variables through organisational commitment all point to a non-significant effect..

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Digital Leadership, Transformational Leadership, Organizational Commitment, Performance

ABSTRAK

Fokus penelitian ini adalah bagaimana perilaku kewargaan organisasional (OCB) dan kepemimpinan digital transformasional berdampak pada keberhasilan bisnis keluarga dengan cara memoderasi pengaruh komitmen karyawan terhadap perusahaan secara keseluruhan. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini memanfaatkan aplikasi SmartPLS versi 3.0 untuk pengolahan datanya. Informasi untuk penelitian ini berasal dari kuesioner elektronik yang dikirim melalui web dengan pola bola salju. Tujuh puluh lima manajer dan eksekutif dari bisnis keluarga Business yang berbasis di Bekasi berpartisipasi dalam survei tersebut. Telah ditunjukkan melalui analisis statistik bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel OCB dan kinerja bisnis; bahwa kepemimpinan digital berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja; bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja; bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja; bahwa kepemimpinan digital berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja; bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja; bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja; bahwa kepemimpinan digital berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja; bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja; bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja; bahwa kepemimpinan digital berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil hubungan tidak langsung antara variabel OCB dan kinerja melalui komitmen organisasional, variabel kepemimpinan digital dan kinerja melalui komitmen organisasional, dan variabel kepemimpinan digital dan kinerja melalui komitmen organisasi semuanya menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepemimpinan Digital, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Kinerja

1. Pendahuluan

Usaha kewirausahaan, seperti usaha keluarga, berkontribusi positif terhadap perekonomian semua bangsa, termasuk Indonesia. Kepemimpinan yang kompeten harus diturunkan dari generasi ke generasi dalam bisnis keluarga (Simanjuntak, 2010). Untuk memastikan transisi yang mulus ke kepemimpinan baru, bisnis harus terlibat dalam perencanaan suksesi. Setiap rencana untuk kelancaran transisi tanggung jawab manajemen atau pengawasan dalam suatu organisasi dianggap "perencanaan suksesi" menurut (Ida I Dewa Ayu Yayati & Mm, t.t.). Terlepas dari pernyataan (Purwanto dkk., 2021) bahwa perencanaan suksesi sangat penting untuk profitabilitas jangka panjang perusahaan, banyak yang masih tidak memiliki sumber daya untuk mengelola operasi mereka dengan benar selama keadaan darurat. Perencanaan suksesi, menurut (Wahjono, 2012), harus menjadi bagian dari proses perencanaan yang lebih besar yang dimulai dengan pandangan ke depan strategis dan analisis yang cermat terhadap sumber daya yang tersedia.

Kewirausahaan adalah strategi yang menarik untuk memperkuat stabilitas keuangan. Bisnis keluarga adalah salah satu contoh bagaimana pola pikir kewirausahaan dapat dipraktikkan. Dua atau lebih anggota keluarga yang sama terlibat dalam manajemen keuangan bisnis, seperti yang didefinisikan oleh (Hasan, 2018). Menurut Simanjuntak, (2010), bisnis keluarga adalah bisnis di mana anggota generasi berikutnya memiliki peran integral dalam menjalankan perusahaan. Selanjutnya, berlalunya kepemilikan dari satu generasi ke generasi berikutnya menandai perusahaan sebagai perusahaan keluarga. Lebih lanjut, menurut Zubiri, bisnis keluarga adalah bisnis yang dimiliki dan dioperasikan oleh anggota keluarga yang sama (2008). Perusahaan milik keluarga sangat penting untuk pembangunan ekonomi dan tingkat lapangan kerja (Nuryani, 2012; Purwanto, Purba, dkk., 2021). (Wahjono, 2012) mendefinisikan bisnis keluarga sebagai sistem kompleks multifaset dengan sejarah, kesulitan, kekuatan, keterbatasan, kemungkinan, dan bahayanya sendiri. Sistem ini terdiri dari perusahaan itu sendiri dan anggota keluarga yang menjalankannya. Dalam bisnis keluarga, model kepemilikan, tata kelola, dan manajemen suksesi memiliki dampak signifikan terhadap tujuan, strategi, struktur, dan pelaksanaan bisnis.

Akibatnya, bisnis keluarga adalah bisnis di mana anggota keluarga yang sama bekerja sama untuk menjalankan perusahaan dan generasi berikutnya dipersiapkan untuk mengambil alih sebagai CEO (Ramadani & hoy, 2015). Beberapa studi terbaru (Gomulia, 2013) telah menunjukkan kesulitan bisnis keluarga kontemporer dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Pemilik-manajer sering menghadapi tantangan ketika mencoba menyeimbangkan tanggung jawab pribadi dan profesional. Menemukan keseimbangan ini menjadi semakin sulit bagi pengusaha bisnis keluarga.

Keseimbangan kehidupan kerja dan administrasi perusahaan keluarga sering berkisar pada masalah waktu, usaha, dan hubungan; namun demikian, setiap keluarga berbeda (Rahadi, 2017). Manajer mungkin melihat peningkatan ketegangan di kantor ketika anggota kelompok keluarga yang berbeda memiliki jadwal kerja yang saling bertentangan. Ketika ada ketegangan dalam bisnis keluarga, mungkin sulit untuk menarik dan mempertahankan karyawan berbakat, yang mungkin menghambat pertumbuhan perusahaan. Keberhasilan bisnis keluarga tergantung pada banyak faktor, termasuk kompetensi personelnnya, keadaan ekonomi, dan, yang paling penting, aksesibilitas lingkungan yang menguntungkan.

2. Tinjauan Pustaka

1. Hubungan Digital Kepemimpinan dan Kinerja

(Rantauwati dkk., 2022) berpendapat bahwa motivasi utama bisnis untuk berinvestasi di bidang TI adalah untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing dalam operasi mereka. Teknologi informasi memungkinkan pelaksanaan kegiatan bisnis perusahaan yang lebih lancar, cepat, efisien, dan sukses. Teknologi informasi, seperti yang dijelaskan (Petry, 2018), dapat

meningkatkan daya saing bisnis dengan memungkinkan untuk memberikan layanan pelanggan yang lebih baik dalam waktu yang lebih singkat dan dengan cara yang tidak dibatasi oleh geografi atau berlalunya waktu. Oleh karena itu, manajer dapat lebih efisien melaksanakan tanggung jawab mereka sebagai pemimpin organisasi atau perusahaan dengan memanfaatkan teknologi informasi. Pada kenyataannya, banyak program perangkat lunak telah dibuat khusus untuk mengatasi masalah yang dihadapi manajer.

(Bican & Brem, 2020) berpendapat bahwa seorang manajer dapat mengimplementasikan ide dan metode e-leadership dengan memanfaatkan teknologi informasi yang sesuai. Wagner, (2018) mengklaim bahwa banyak bisnis masih dipimpin oleh manajer yang tidak menyadari, atau tidak dilengkapi untuk memanfaatkan, peluang e-leadership yang disajikan oleh teknologi informasi di mana-mana saat ini. Kepemimpinan bukanlah gelar atau posisi, melainkan kemampuan untuk memobilisasi orang lain dan sumber daya mereka untuk mengatasi tantangan dan menghasilkan hasil yang diinginkan.

Seorang pemimpin virtual adalah orang yang mengelola karyawan dan sumber daya secara virtual untuk mencapai tujuan organisasi. (Nambisan, 2017) mengklaim bahwa influencer dapat menggunakan teknologi baru untuk terhubung dengan audiens mereka dan meningkatkan pekerjaan dan model komersial mereka. Kami tidak lagi berkomunikasi satu sama lain melalui penggunaan sebagian besar sarana langsung. E-bisnis, atau perdagangan yang dilakukan melalui sarana elektronik seperti World Wide Web, penuh dengan e-kepemimpinan. Perbaikan teknologi telah menyebabkan penggantian kepemimpinan tradisional oleh e-leadership, sering dikenal sebagai kepemimpinan jarak jauh. Penelitian tentang e-leadership mengungkapkan lima prinsip berbeda dari kepemimpinan konvensional yang memiliki pengaruh pada pentingnya kompetensi yang diberikan. Mode interaksi didahulukan.

Menurut (Cahyarini, 2021a), dalam kepemimpinan tradisional, komunikasi tatap muka terjadi antara pemimpin dan pengikutnya, tetapi dalam kasus komunikasi e-kepemimpinan, komunikasi terjadi melalui media elektronik seperti internet, antara pemimpin dan pengikut. Media komunikasi semacam ini bisa digolongkan '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 (Cahyarini, 2021b). Dalam kasus kepemimpinan tradisional, para pemimpin dan pengikut mereka adalah anggota utama, tetapi dalam kasus pemimpin e-leadership disebut pemimpin virtual dan pengikut disebut pengikut virtual.

2. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja

Menurut (Windarwati dkk., 2021), pemimpin transformasional adalah orang yang bekerja untuk meningkatkan moral, semangat, dan kompetensi tim mereka. Menurut (Mujanah & Aini, 2020), pemimpin transformasional memotivasi pengikut mereka untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas organisasi. (Avolio, 2009) berpendapat bahwa para pemimpin dapat mempengaruhi tim mereka untuk mencapai lebih banyak dengan menunjukkan tindakan yang memotivasi pengikut mereka untuk melampaui dan melampaui. Karyawan lebih cenderung diinvestasikan dalam pekerjaan mereka ketika pemimpin mereka menunjukkan seluruh jajaran sifat kepemimpinan transformasional, termasuk pengaruh idealisasi, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu (Bui et al., 2017).

Karyawan lebih cenderung diinvestasikan dalam pekerjaan mereka ketika mereka diberi perhatian, pelatihan, dan pembinaan individual, dan ketika mereka dibimbing oleh pemimpin transformasional (Tims 2011), (Shamir, 1993). Motivasi inspirasional (aspek lain dari kepemimpinan transformasional) terjadi ketika para pemimpin memberi karyawan tujuan yang jelas untuk pekerjaan mereka, berbagi visi mereka untuk masa depan, dan mengekspresikan keyakinan pada kemampuan mereka untuk membantu mencapai tujuan tersebut (Seibert et al., 2011). Selain itu, (Shin dan Zhou, 2003) berpendapat bahwa pengikut terinspirasi untuk

berinovasi dan berkontribusi lebih banyak ke tempat kerja ketika pemimpin mereka fokus pada faktor-faktor di luar kebutuhan mendesak karyawan (Stimulasi Intelektual). Menurut Ghadi et al. (2013), ketika Kepemimpinan Transformasional menetapkan dirinya sebagai panutan (Idealized Influence), karyawan merasa lebih dihargai dan memberikan kontribusi yang lebih besar karena mereka memiliki keyakinan pada niat baik kepemimpinan dan kemampuan untuk menunjukkan tujuan konkret. Ketika pekerja merasa dihargai dan dihargai, mereka lebih termotivasi untuk bekerja berjam-jam, pergi di atas dan di luar, dan memberikan segalanya untuk keberhasilan perusahaan (Shamir et al., 1993).

Akibatnya, kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk meningkatkan antusiasme dan produktivitas karyawan. Jumlah bantuan yang dibutuhkan karyawan di tempat kerja akan bervariasi sesuai dengan tujuan mereka sendiri. Untuk membantu pengikut atau karyawan mereka, seorang pemimpin transformasional akan mengenali hal ini dan merancang bentuk dukungan individual seperti bimbingan, konseling, dan pembinaan (Mittal & Dhar, 2015). Kinerja kerja, seperti yang dilaporkan oleh (Buil et al, 2019), adalah salah satu cara di mana organisasi dapat menuai hasil dari kepemimpinan transformatif. Untuk lebih spesifik, pemimpin transformasional akan membantu pengikut mereka menjadi lebih kreatif dan imajinatif, memperhatikan kebutuhan mereka, dan menetapkan harapan kinerja tinggi sambil juga memberikan umpan balik (Bass dikutip oleh (Buil et al., 2019)). Dengan begitu, pengikut terinspirasi untuk pergi di atas dan di luar dalam pekerjaan mereka, dan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan mereka menghasilkan buah dalam bentuk peningkatan produktivitas.

Kepemimpinan adalah salah satu kualitas manajerial suatu organisasi yang secara efektif mempengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi, menurut Nahavandi (2002), sebagaimana dikutip oleh (Kalsoom et al., 2018). Kepemimpinan transformatif menonjol di antara gaya manajemen lainnya karena memiliki dampak besar pada produktivitas di tempat kerja (Kirkman et al., 2009; Liang dan Steve Chi, 2013; Piccolo dan Colquitt, 2006). Hal ini bertentangan dengan temuan (Prabowo et al, 2018), yang tidak menemukan dampak positif Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan. Selain direktif, kepemimpinan transformasional juga berkaitan dengan kinerja dan pertumbuhan pengikut. Dengan memperkuat moral mereka, para pemimpin ini akan lebih mampu mengatur organisasi melalui upaya karyawan mereka dengan menginspirasi, mendorong, dan memberi mereka kebebasan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka (Kalsoom et al., 2018). Ini memiliki potensi untuk menginspirasi penganutnya untuk menciptakan karya berkualitas tinggi, yang bertindak sebagai barometer kesehatan ekonomi. Selanjutnya, pemimpin transformasional akan memenuhi persyaratan unik anggota staf mereka, dengan mempertimbangkan berbagai keahlian dan tingkat pengalaman mereka.

3. Hubungan Kewarganegaraan dalam Suatu Organisasi Bagaimana Kita Bertindak dan Seberapa Baik Kita Melakukannya Meningkatkan dedikasi karyawan kepada perusahaan membutuhkan upaya ekstra dari pihak mereka. Kewarganegaraan Organisasi dan Bentuk Perilaku Peran Ekstra Lainnya Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) didefinisikan sebagai melampaui tanggung jawab pekerjaan reguler seseorang. Ini dapat dicapai dengan beberapa cara, seperti mengatur dan mengawasi upaya sukarela siswa di luar waktu kelas dan menawarkan saran tanpa diminta.

Ditegaskan oleh Meskipun tidak secara eksplisit dinyatakan dalam deskripsi pekerjaan mereka, (Jiao dkk., 2011), (Fahmi, 2020), (Sartika, 2020), dan (Achmadi, 2020) semuanya setuju bahwa OCB adalah perilaku produktif. Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) digambarkan oleh (Suheny, 2020), Basri (2020), (Supriadi, 2020), dan (Bernarto, 2019) sebagai tindakan yang menumbuhkan dan mempertahankan pengaturan sosial dan psikologis yang kondusif bagi hasil kerja yang produktif. Ada lima komponen yang membentuk indikasi OCB. Altruisme, sifat lebih

memilih kesejahteraan orang lain daripada kesejahteraan sendiri, merupakan indikasi dari orang seperti itu.

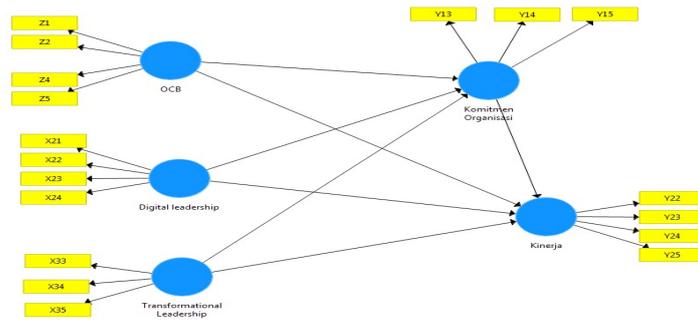
Kesopanan, bantuan sukarela dari orang lain yang tidak diperlukan atau diharapkan. Menampilkan perilaku sportif berarti menanggung kondisi yang kurang ideal atau tidak menyenangkan tanpa menggerutu. Memiliki kebajikan sipil memerlukan bertindak dengan cara yang menjamin kesejahteraan masyarakat luas. Perilaku yang bertanggung jawab memerlukan melampaui panggilan tugas untuk memastikan bahwa perusahaan memenuhi dan melampaui tujuannya. Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) didefinisikan sebagai tindakan yang diambil oleh karyawan yang tidak diperlukan oleh deskripsi pekerjaan mereka, dilakukan tanpa diminta atau diarahkan, bermanfaat bagi orang lain, dan sulit diukur secara kuantitatif. OCB karyawan adalah cerminan dari dedikasi mereka kepada perusahaan, dan memiliki potensi untuk meningkatkan kerja tim, komunikasi manajemen, dan menciptakan tempat kerja yang menyenangkan dan produktif. Temuan Purwanto (2019) menunjukkan bahwa OCB mempengaruhi dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

4. Hubungan Antara Loyalitas Perusahaan Dan Output

Komitmen organisasi diartikan sebagai semacam keterikatan, identitas, dan keterlibatan dalam suatu organisasi oleh (Asbari, 2019), (Fahmi, 2020), dan (Achmadi, 2020). Ini adalah upaya bersama dari organisasi dan anggotanya yang memungkinkan untuk mengaktualisasikan visi organisasi dan mencapai tujuan yang dinyatakan. Dalam skenario ini, organisasi dapat menumbuhkan loyalitas keanggotaan dengan memastikan bahwa anggotanya memiliki akses ke fasilitas yang sesuai dan menikmati hubungan kerja yang positif satu sama lain. Tiga karakteristik mendefinisikan komitmen organisasi konseptual: Satu, keyakinan dan misi organisasi secara luas diyakini dan didukung. Tekad seseorang untuk melakukan upaya yang signifikan untuk kepentingan kelompok Ada komitmen yang kuat untuk melanjutkan partisipasi (3) Loyalitas karyawan dan keinginan untuk melakukan pekerjaan yang sangat baik untuk majikan mereka adalah komponen komitmen organisasi, yang didefinisikan sebagai "sejauh mana karyawan diinvestasikan dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi." Komitmen terhadap organisasi seseorang dapat dianggap sebagai jenis kesetiaan. Ini dapat ditunjukkan melalui ketabahan dan dedikasi penuh untuk keberhasilan perusahaan.

3. Metode Penelitian

Dalam penyelidikan ini, teknik kuantitatif digunakan. Informasi untuk penelitian ini berasal dari kuesioner elektronik yang dikirim melalui web dalam pola bola salju. Tujuh puluh lima manajer dan eksekutif dari bisnis keluarga Bisnis yang berbasis di Banten berpartisipasi dalam survei. Ada lima kemungkinan tanggapan untuk setiap pertanyaan atau pernyataan tertutup: sangat setuju (SS), setuju (S), netral / belum memutuskan (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Teknik PLS dan SmartPLS 3.0 masing-masing digunakan untuk pemrosesan dan analisis data. Dalam karya ini, teknik PLS digunakan untuk mengevaluasi hipotesis. PLS adalah varian dari SEM yang menggunakan variance-based approach to analysis (SEM).



Gambar 1. Model Penelitian

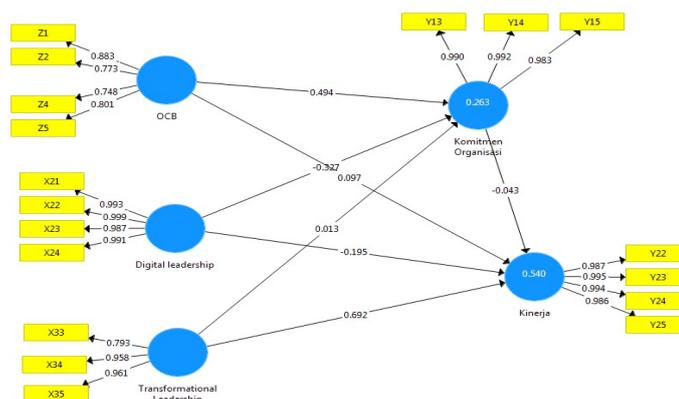
Berdasarkan kajian teori yang ada dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dikembangkan sebagai berikut:

1. Hipotesis H1: OCB berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
2. Hipotesis H2 : Digital leadership berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
3. Hipotesis H3: Transformational Leadership berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi
4. Hipotesis H4: OCB berpengaruh terhadap Kinerja
5. Hipotesis H5 : Digital leadership berpengaruh terhadap Kinerja
6. Hipotesis H6: Transformational Leadership berpengaruh terhadap Kinerja
7. Hipotesis H7: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja
8. Hipotesis H8: OCB berpengaruh terhadap Kinerja Industri melalui mediasi komitmen organisasi
9. Hipotesis H9 : Digital leadership berpengaruh terhadap Kinerja Industri melalui mediasi komitmen organisasi
10. Hipotesis H10: Transformational Leadership berpengaruh terhadap Kinerja Industri melalui mediasi komitmen organisasi

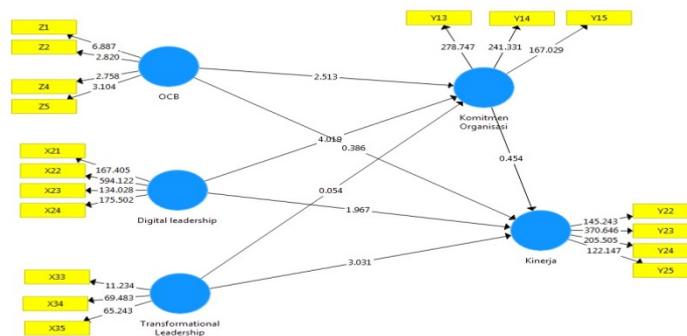
4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Konvergen

Ketika satu ukuran berkorelasi baik dengan ukuran lain dari konstruk yang sama, kita mengatakan bahwa mereka memiliki validitas konvergen. Indikator dengan beban eksternal di bawah 0,40 selalu ditinggalkan dari konstruksi ketika menilai validitas konvergen, dan kami menggunakan pemuatan luar indikator dan varians yang diekstraksi rata-rata (AVE) untuk melakukannya (Hair et al., 2011). Jika AVE lebih dari 0,50>, maka konstruk sering menyumbang lebih dari setengah variasi dalam indikator. Nilai kurang dari 0,50 menunjukkan bahwa lebih banyak varians tidak diperhitungkan karena kesalahan item daripada yang dapat dijelaskan oleh perbedaan struktural. Metode analisis ini juga digunakan oleh Cahyono (2020), Fahmi (2020), dan Vizano (2019). (2020)



Gambar 2. Hasil Uji Validitas



Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1. Alpha Cronbach, Reliabilitas Komposit, dan Average Variance E xtracted

| | Cronbach Alpha | rho_A | Composite Re li | Av e r a ge Variance Extracted (AVE) |
|--------------------------------|-------------------|-------|--------------------|---|
| Digital leadership | 0.995 | 1.016 | 0.996 | 0.85 |
| Kinerja | 0.994 | 0.996 | 0.995 | 0.81 |
| Komitmen Organisasi | 0.988 | 0.992 | 0.992 | 0.977 |
| OCB | 0.89 | 1.498 | 0.878 | 0.644 |
| Transformational Leadership | 0.898 | 1.016 | 0.933 | 0.823 |

Tabel 2. Nilai R Square

| | R Square | R Square Adjusted |
|---------------------|----------|-------------------|
| Kinerja | 0.54 | 0.18 |
| Komitmen Organisasi | 0.263 | 0.237 |

Nilai R Square sebesar 0,263 untuk komitmen organisasi yang ditunjukkan pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa faktor-faktor Transformasional, OCB, dan kepemimpinan digital menyumbang 26,3% dari varians dalam komitmen organisasi, sementara variabel lain menyumbang 73,7% sisanya. (dibahas di tempat lain) (tidak termasuk di sini). Kinerja R Square sebesar 0,544 menunjukkan bahwa 54% varians dalam komitmen organisasi dapat dipertanggungjawabkan oleh kehadiran kepemimpinan transformasional, OCB, dan digital, dengan 46% sisanya dijelaskan oleh variabel lain. (tidak disebutkan di mana pun dalam karya ini).

Uji Hipotesis

Reliabilitas komposit harus lebih besar dari 0,70. (Dalam studi eksplorasi, 0,60 hingga 0,70 dianggap dapat diterima). Reliabilitas konsistensi internal dianggap berada di antara nilai alfa Cronbach dan nilai reliabilitas komposit. Keandalan indikator membutuhkan beban luar lebih dari 0,70.

Hanya jika hal itu akan meningkatkan keandalan komposit dan AVE di atas nilai ambang batas 0,5, indikator dengan beban luar antara 0,40 dan 0,70 dapat dipertimbangkan untuk dihapus. Menggunakan perangkat lunak untuk efisiensi, uji t-statistik dalam model kuadrat terkecil parsial (PLS). Versi 3.0 dari SmartPLS menggunakan tes efek langsung. Cahyono (2020), Fahmi (2020), dan Purwanto (2020) semuanya memasukkan tahap ini ke dalam analisis mereka (2020). Pengaruh antar faktor ditampilkan menggunakan t-statistik dan p-value pada Tabel 4.

Tabel 3. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ((O/STDEV)) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Digital leadership -> Kinerja | -0.195 | -0.181 | 0.096 | 2.022 | 0.044 |
| Digital leadership -> Komitmen Organisasi | -0.327 | -0.324 | 0.084 | 3.896 | 0 |
| Komitmen Organisasi -> Kinerja | -0.043 | -0.03 | 0.098 | 0.443 | 0.658 |
| OCB -> Kinerja | 0.097 | 0.155 | 0.269 | 0.362 | 0.717 |
| OCB -> Komitmen Organisasi | 0.494 | 0.512 | 0.24 | 2.055 | 0.04 |
| Transformational Leadership -> Kinerja | 0.692 | 0.63 | 0.234 | 2.959 | 0.003 |
| Transformational Leadership -> Komitmen Organisasi | 0.013 | 0.002 | 0.268 | 0.047 | 0.962 |

Tabel 4. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ((O/STDEV)) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Digital leadership -> Komitmen Organisasi -> Kinerja | 0.014 | 0.01 | 0.035 | 0.411 | 0.681 |
| OCB -> Komitmen Organisasi -> Kinerja | -0.021 | -0.02 | 0.062 | 0.345 | 0.73 |
| Transformational Leadership -> Komitmen Organisasi -> Kinerja | -0.001 | 0.003 | 0.035 | 0.016 | 0.987 |

Pengaruh positif dan substansial variabel OCB terhadap faktor kinerja bisnis didukung oleh perhitungan PLS yang ditunjukkan pada Tabel 3 Hal ini didukung oleh data yang menunjukkan bahwa t-statistik lebih dari atau sama dengan 20,55 dan p-value kurang dari atau sama dengan 0,050. Artinya, kami setuju dengan hipotesis. Konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya, OCB memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa hal itu akan mendorong peningkatan kinerja industri.

Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan PLS pada Tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan digital mempengaruhi metrik kinerja secara bermakna dan bermanfaat. T-statistik 3,896 menjadi lebih dari 1,96 dan probabilitas kesalahan menjadi kurang dari 0,05 memberikan kepercayaan untuk ini. Artinya, kami setuju dengan hipotesis. Hal ini menegaskan temuan penelitian sebelumnya oleh Sartika dan Vizano pada tahun 2020, Zena dan Nugroho pada tahun 2020, dan Dezky pada tahun 2020, yang semuanya menyimpulkan bahwa kepemimpinan digital memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kesuksesan industri.

Hasil analisis PLS yang ditunjukkan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang dapat diabaikan terhadap hasil kinerja. T-statistik 0,047 kurang dari 1,96, dan probabilitas kegagalan kurang dari 0,05 (p = 0,962). Hipotesis dengan demikian dibantah. Penelitian sebelumnya oleh (Cahyono, 2020), (Kartika, 2020), (Fahmi, 2020), (Sartika, 2020), dan (Vizano, 2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja industri, sehingga akan mendorong peningkatan kinerja industri. Temuan ini bertentangan dengan prediksi ini.

Tabel 4 menunjukkan hasil analisis PLS yang menunjukkan bahwa variabel OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. T-statistik 0,362 kurang dari 1,96 dan probabilitas 0,962% atau lebih dari 0,05 mendukung kesimpulan ini. Dengan kata lain, hipotesis tidak didukung. Penelitian sebelumnya oleh Sartika dan Vizano pada tahun 2020, Zena dan Nugroho pada tahun 2020, dan Dezky pada tahun 2020 semuanya menemukan bahwa OCB

memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja industri, menunjukkan bahwa hal itu akan mendorong peningkatan kinerja industri.

Pengaruh positif dan substansial karakteristik kepemimpinan digital terhadap variabel kinerja didukung oleh perhitungan PLS yang ditunjukkan pada Tabel 4. T-statistik 2,022 di atas 1,96 dan probabilitas kurang dari 0,05 menunjukkan hal ini. Artinya, kami setuju dengan hipotesis. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya oleh (Sartika, 2020) dan (Vizano, 2020); (Zena, 2020); (Nugroho, 2020); dan (Dezky, 2020), yang semuanya menyatakan bahwa kepemimpinan digital memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja industri.

Perhitungan PLS pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa variabel OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel lain yang mengukur kinerja perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa t-statistik, pada 0,345, kurang dari 1,96 dan tingkat probabilitas, pada 0,070, lebih dari 0,05. Hipotesis dengan demikian dibantah. Penelitian sebelumnya oleh Sartika dan Vizano pada tahun 2020, Zena dan Nugroho pada tahun 2020, dan Dezky pada tahun 2020 menemukan bahwa OCB memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja industri, menunjukkan bahwa kepemimpinan digital akan mendorong peningkatan kinerja.

Tabel 4 menunjukkan hasil analisis PLS yang digunakan untuk menarik kesimpulan tentang hubungan antara kepemimpinan digital dan kinerja bisnis. T-statistik 0,411, yang kurang dari 1,96, dan ambang probabilitas 0,05, yang lebih dari 0,681, keduanya membuktikan hal ini. Hipotesis dengan demikian dibantah. Penelitian sebelumnya oleh Sartika dan Vizano pada tahun 2020, Zena dan Nugroho pada tahun 2020, dan Dezky pada tahun 2020 semuanya menemukan bahwa kepemimpinan digital memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja industri, menunjukkan bahwa kepemimpinan tersebut akan mengarah pada peningkatan hasil bisnis.

Kesimpulan tentang dampak karakteristik kepemimpinan digital pada variabel kinerja dapat diambil dari analisis PLS yang disajikan pada Tabel 5. T-statistik untuk Kepemimpinan Transformasional 0,016 kurang dari 1,96 dan tingkat probabilitas 0,987 atau lebih tinggi menunjukkan hal ini. Hipotesis dengan demikian dibantah. Penelitian sebelumnya oleh Sartika dan Vizano pada tahun 2020, Zena dan Nugroho pada tahun 2020, dan Dezky pada tahun 2020 semuanya menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja industri; temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital akan menjadi faktor kunci dalam peningkatan kinerja industri yang berkelanjutan.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa OCB memiliki dampak yang cukup besar terhadap keberhasilan bisnis milik keluarga. (Purwanto, 2020), (Kadiyono, 2020), (Bahdin, 2020), (Abidina, 2020), dan (Yunita, 2020) semuanya memiliki pandangan yang sama, dengan alasan bahwa kepuasan kerja tidak banyak berpengaruh pada pergantian karyawan. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan (Asbari, 2019), (Fahmi, 2020), (Sartika, 2020), dan (Achmadi, 2020) menemukan bahwa variabel OCB menyumbang 89,6% varians dalam kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dampak OCB terhadap produktivitas sangat besar. Ini menunjukkan bahwa peningkatan perilaku OCB berkorelasi dengan peningkatan produktivitas di tempat kerja. Mereka melakukannya karena rasa pengabdian kepada perusahaan, meskipun itu tidak diperlukan dari mereka, dan agar produksi dapat berjalan lebih lancar dan bisnis dapat berkinerja lebih baik.

Temuan penelitian ini bahwa kasih sayang, sportivitas, dan kebajikan sipil OCB dapat meningkatkan kinerja karyawan dikuatkan oleh penelitian sebelumnya oleh (Teheran, Abtahi, dan Esmaeili, 2013). Karyawan lebih cenderung merasa aman di tempat kerja ketika pekerjaan mereka sesuai dengan keahlian mereka, mereka diawasi oleh para pemimpin yang secara konsisten mendorong dan menginspirasi mereka, mereka memiliki kesempatan yang adil untuk pertumbuhan profesional, mereka memiliki hubungan positif dengan rekan kerja mereka,

mereka memiliki akses ke kondisi kerja yang menyenangkan, dan gaji mereka adil. Oleh karena itu, karyawan akan berusaha untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja. Karyawan yang menikmati pekerjaan mereka lebih berkomitmen untuk itu, dan itu terlihat dalam hasil. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian (Pramono, 2020), yang menemukan bahwa unsur-unsur yang terkait dengan kepuasan kerja seperti pandangan manajemen, koneksi karyawan, gaji dan tunjangan, dan peluang untuk kemajuan semuanya memiliki dampak besar pada produktivitas di tempat kerja. Temuan penelitian ini menambah body of knowledge dalam hal ini Kepuasan karyawan yang lebih tinggi akan mengarah pada kinerja keuangan yang lebih baik di industri farmasi, klaim (Pramono, 2019), (Fatoni, 2020), (Cahyono, 2020), dan (Kartika, 2020). Tabel 4 menunjukkan bukti statistik yang menunjukkan kepuasan kerja memoderasi hubungan antara perilaku kewarganegaraan organisasi dan kesuksesan perusahaan keluarga. Artinya, jika perilaku OCB meningkat seiring dengan kebahagiaan kerja, keduanya akan memiliki efek sinergis pada produktivitas.

5. Penutup

Kesimpulan

Menurut data, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja bisnis, kepemimpinan digital berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil hubungan tidak langsung antara OCB dan variabel kinerja melalui komitmen organisasi, kepemimpinan digital dan variabel kinerja melalui komitmen organisasi, dan kepemimpinan digital dan variabel kinerja melalui komitmen organisasi semuanya menunjukkan hasil nol.

Daftar Pustaka

- Bican, P. M., & Brem, A. (2020). Digital business model, digital transformation, digital entrepreneurship: Is there a sustainable “digital”? *Sustainability*, 12(13), 5239.
- Cahyarini, F. D. (2021a). Implementasi Digital Leadership dalam Pengembangan Kompetensi Digital pada Pelayanan Publik. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 25(1), 47. <https://doi.org/10.31445/jskm.2021.3780>
- Cahyarini, F. D. (2021b). Implementasi Digital Leadership dalam Pengembangan Kompetensi Digital pada Pelayanan Publik. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 25(1), 47–60.
- Gomulia, B. (2013). Bisnis Keluarga di Bandung Bagaimana Mereka Bertahan-Berlanjut? *Trikonomika*, 12(2), 125–133.
- Hasan, M. (2018). Pendidikan Ekonomi Informal: Bagaimana Pendidikan Ekonomi Membentuk Pengetahuan Pada Bisnis Keluarga. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan Vol*, 1(2).
- Ida I Dewa Ayu Yayati, W., & Mm, S. E. (t.t.). Pengaruh Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil3 (1)(2). Dalam *Kewirausahaan dan Pariwisata Bulan Tahun 2(2)*.
- Jiao, C., Richards, D. A., & Zhang, K. (2011). Leadership and organizational citizenship behavior: OCB-specific meanings as mediators. *Journal of Business and Psychology*, 26, 11–25.
- Mujanah, S., & Aini, S. N. (2020). Transformational Leadership, Kondisi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Business and Finance Journal*, 5(2), 155–164.
- Nambisan, S. (2017). Digital entrepreneurship: Toward a digital technology perspective of entrepreneurship. *Entrepreneurship theory and practice*, 41(6), 1029–1055.
- Nuryani, A. (2012). *Peranan Bank Sampah Gemah Ripah Terhadap Kesempatan Kerja dan Pendapatan Keluarga di Kabupaten Bantul, DIY*. Skripsi tidak diterbitkan, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas
- Petry, T. (2018). Digital leadership. *Knowledge management in digital change: New findings and practical cases*, 209–218.

- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Servant, Digital dan Green leadership Terhadap Kinerja Industri Manufaktur Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 1–13.
- Purwanto, A., Tampil Purba, J., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Servant, Digital dan Green Leadership terhadap Kinerja Industri Manufaktur melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Rahadi, D. R. (2017). Tranformasi Inovasi Bisnis Keluarga Dalam Mendukung Ekonomi Kreatif. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Rantauwati, E. A., Zulkifli, Z., & Putriana, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital, Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi: The Influence Of Digital Leadership Style, Career Development And Organizational Culture On Employee Performance Through Organizational Commitment. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 38–49.
- Simanjuntak, A. (2010). Prinsip-prinsip manajemen bisnis keluarga (family business) dikaitkan dengan kedudukan mandiri perseroan terbatas (PT). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 12(2), 113–120.
- Wagner, D. J. (2018). *Digital leadership*. Springer.
- Wahjono, S. I. (2012). Penguatan bisnis keluarga anggota Muhammadiyah untuk Meningkatkan bisnis Masyarakat Islam. *Jurnal Salam*, 15(2).
- Windarwati, M. T., Sirait, J. R., Istinatun, H. N., Parulian, T., & Emeliana, E. (2021). Relevansi Transformational Leadership Di Lembaga Pendidikan Kristen. *Jurnal Pendidikan Agama Kristen (JUPAK)*, 2(1), 1–12.