

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT NAGARI MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA NAGARI DI KECAMATAN X KOTO DIATAS KABUPATEN SOLOK

Herlina¹, Elfiswandi², Jhon Veri³

^{1, 2, 3}Universitas Putra Indonesia "YPTK", Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: herlinaa101999@gmail.com

Article History

Received: 05-09-2025

Revision: 16-09-2025

Accepted: 18-09-2025

Published: 20-09-2025

Abstract. This study aims to analyze the influence of leadership, work culture, and work motivation on the performance of village officials with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as an intervening variable in X Koto Diatas Subdistrict, Solok Regency. The study used a quantitative method with SEM-PLS analysis and involved 100 village officials as respondents. The results showed that leadership and work culture had a positive but insignificant effect on OCB, while work motivation had a positive and significant effect. Leadership has a positive but insignificant effect on performance, while work culture and work motivation have a positive and significant effect. OCB is proven not to mediate the effect of leadership and work culture on performance, but is able to mediate the effect of work motivation. In addition, OCB has a positive and significant effect on performance. These findings confirm that work motivation has the most dominant effect in improving the performance of nagari officials.

Keywords: Leadership, Work Culture, Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior, and Village Official Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat nagari dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening di Kecamatan X Koto Diatas, Kabupaten Solok. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis SEM-PLS dan melibatkan 100 responden perangkat nagari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap OCB, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, sementara budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. OCB terbukti tidak memediasi pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja, tetapi mampu memediasi pengaruh motivasi kerja. Selain itu, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja perangkat nagari.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Perangkat Nagari

How to Cite: Herlina., Elfiswandi., & Veri, J. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening pada Nagari di Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (6), 9569-9580. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i6.4200>

PENDAHULUAN

Pegawai instansi pemerintah merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Kualitas kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh teknologi, fasilitas, dan infrastruktur, tetapi terutama oleh kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya (Syaputra & Kusuma, 2022). Hal ini juga berlaku bagi perangkat nagari di Sumatera Barat, yang berfungsi sebagai ujung tombak pemerintahan dalam melaksanakan program dan memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Kinerja perangkat nagari yang baik tidak hanya meningkatkan efektivitas administrasi, tetapi juga berdampak pada kesejahteraan masyarakat setempat. Namun, dalam praktiknya, kinerja perangkat nagari masih menghadapi tantangan, antara lain kepemimpinan yang kurang efektif, budaya kerja yang belum maksimal, serta motivasi kerja yang tidak konsisten. Untuk itu, evaluasi kinerja perangkat nagari perlu dilakukan, salah satunya melalui indikator yang digunakan dalam Evaluasi Perkembangan Desa dan Kelurahan pada bidang pemerintahan.

Kinerja perangkat Nagari dapat dilihat dari evaluasi perkembangan desa dan kelurahan pada bidang pemerintahan yang dilakukan melalui proses penilaian sendiri melalui penduan indicator-indikator yang telah ditetapkan, salah satunya terkait kinerja pemerintahan desa. Berikut ini tabel evaluasi perkembangan desa dan kelurahan pada bidang pemerintahan di Kecamatan X Koto Diatas:

Tabel 1.1 Evaluasi Perkembangan Desa dan Kelurahan pada bidang pemerintahan di Kecamatan X Koto Diatas pada tahun 2021 s.d. 2024

No	Nagari	2021	2022	2023	2024
1.	Bukit Kandang	181	196	205	204
2.	Katialo	185	208	204	197
3.	Kuncir	208	209	212	205
4.	Labuh Panjang	206	188	194	198
5.	Paninjauan	216	203	202	212
6.	Pasilihan	189	195	199	201
7.	Sibarambang	196	195	196	196
8.	Sulit Air	221	219	216	231
9.	Tanjung Balik	193	193	202	208

Sumber: Data DPMN Kabupaten Solok 2021-2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat nagari di Kecamatan X Koto Diatas menunjukkan hasil yang bervariasi. Beberapa nagari mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, sementara yang lain menunjukkan fluktuasi atau perubahan yang tidak konsisten. Variasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, di antaranya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi kerja pegawai.

Faktor pertama adalah kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja perangkat nagari. Pemimpin yang visioner, komunikatif, dan mampu memberikan teladan akan mendorong perangkat nagari bekerja lebih optimal, sedangkan kepemimpinan yang lemah dapat menurunkan motivasi serta menghambat pencapaian tujuan organisasi (Daniel et al., 2022). Sejumlah penelitian mendukung hal ini, seperti yang dilakukan oleh Nurhafni et al. (2022), Sutoro et al. (2020), serta Barlian dan Jaelani (2020), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua adalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan nilai, norma, dan semangat yang mendasari tata kelola pemerintahan nagari. Budaya kerja yang kuat ditandai oleh kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama yang baik, sehingga menciptakan lingkungan kerja produktif (Kaesang et al., 2021). Hasil penelitian Satato et al. (2022), Fatimah dan Frinaldi (2020), serta Putra et al. (2022) membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor ketiga adalah motivasi kerja. Motivasi yang tinggi mendorong individu untuk bekerja lebih giat, menciptakan komitmen, dan menyelesaikan tanggung jawab secara optimal. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menurunkan produktivitas pegawai. Penelitian Trihudiyatmanto (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Punggelan.

Selain ketiga faktor tersebut, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga menjadi variabel penting yang dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi dengan kinerja. OCB mencerminkan perilaku sukarela di luar tugas formal yang bermanfaat bagi organisasi, seperti membantu rekan kerja, mendukung efektivitas pemimpin, dan meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan (Fadly et al., 2021). Penelitian Barlian dan Jaelani (2020) juga menunjukkan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nagari di Kecamatan X Koto Diatas memiliki karakteristik unik karena budaya lokal yang kuat berjalan berdampingan dengan tuntutan modernisasi. Kondisi ini menciptakan dinamika tersendiri bagi perangkat nagari dalam menjalankan tugas pemerintahan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat nagari, baik secara langsung maupun melalui OCB sebagai variabel intervening, dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening pada Nagari di Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok.

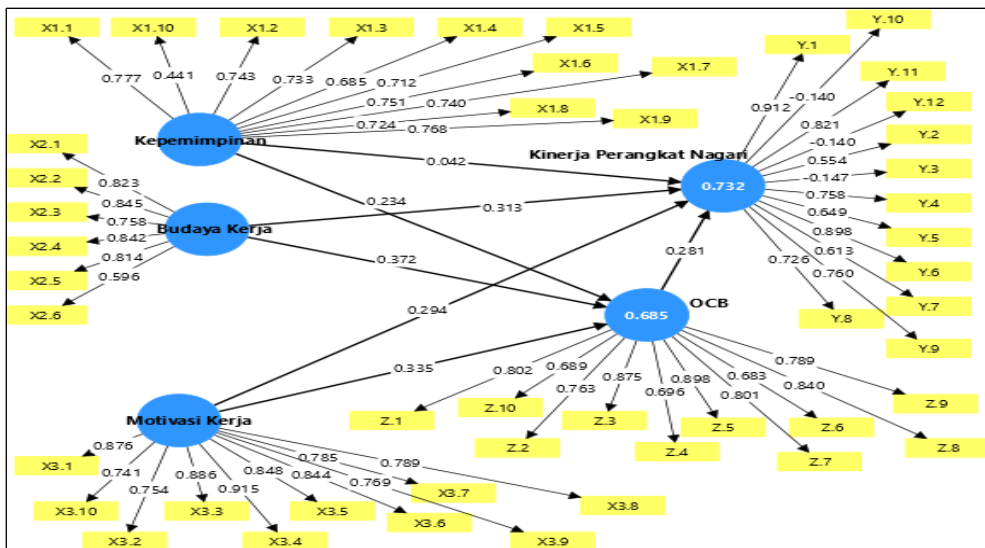
METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat nagari melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada nagari di Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan mempertimbangkan perangkat nagari yang sesuai dengan kriteria penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden perangkat nagari yang tersebar di wilayah penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS), karena metode ini mampu menguji hubungan antarvariabel secara simultan serta menganalisis model pengukuran dan model struktural secara bersamaan.

HASIL

Menilai Outer Loadings

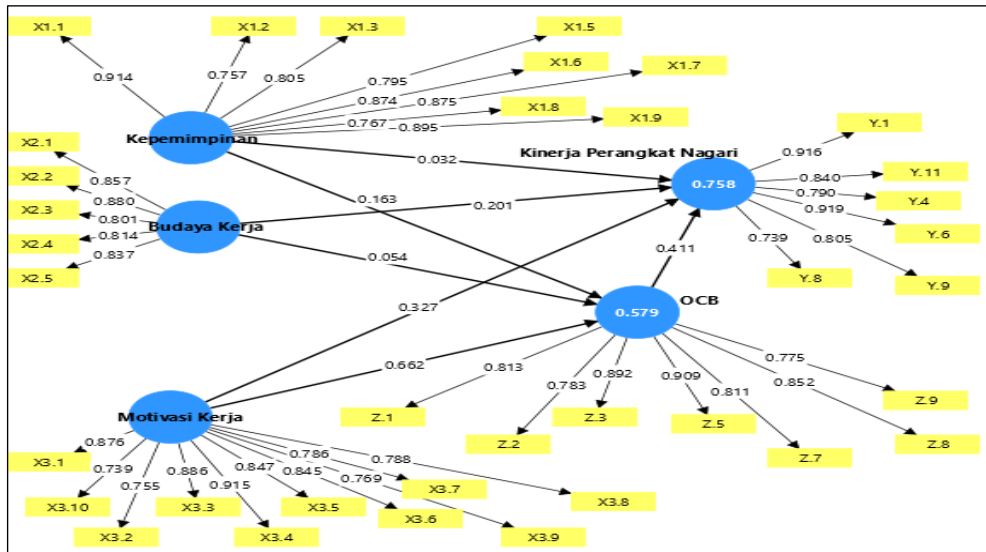
Pengujian *outer loadings* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer loadings* yaitu *Convergent Validity* dan *Composite Reliability*. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergen validity* di atas 0,7.



Gambar 1. *Structural Model* Tahap Eliminasi I

Hasil model *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk semua variabel tahap I yang di tampilkan pada bagian di atas menunjukkan bahwa ada enam item variabel kinerja perangkat nagari (Y2,Y3,Y5,Y7,Y10,Y12), tiga item variabel *organizational citizenship*

behavior (OCB) (Z4,Z6,Z10), dua item variabel kepemimpinan (X1.4,X1.10) dan satu item variabel budaya kerja (X2.6) memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* di bawah nilai 0,7 dikatakan tidak valid, dan dibuang tidak diikuti dalam proses selanjutnya.



Gambar 2. Structural Model Tahap Eliminasi II

Hasil model *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk semua variabel tahap II yang di tampilkan pada bagian di atas menunjukkan bahwa semua item variabel memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* di atas nilai 0,7 dikatakan valid, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada di eliminasi dari model, berarti semua item variabel telah memiliki tingkat validitas yang tinggi dan sudah memenuhi *convergent validity*.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Perangkat Nagari	0,701
Organizational citizenship behavior (OCB)	0,697
Kepemimpinan	0,701
Budaya kerja	0,703
Motivasi kerja	0,677

Sumber: Hasil Uji Outer Model, Tahun 2025

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian *Reliabilitas*

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 2. Nilai Reabilitas

Variabel	Composite Reliability	Coronbachs Alpha	Keterangan
Kinerja perangkat nagari	0,927	0,914	Reliabel
<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB)	0,930	0,927	Reliabel
Kepemimpinan	1,017	0,943	Reliabel
Budaya kerja	0,925	0,898	Reliabel
Motivasi kerja	0,950	0,946	Reliabel

Sumber: Hasil Uji *Reability and Validity*, Tahun 2025

Berdasarkan *output* SmartPLS pada tabel di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Pengujian *Inner Model* (Structural Model)

Model Persamaan I, pada penelitian adalah sebagai berikut :

$$Z = \rho_{1x1} + \rho_{2x2} + \rho_{3x3} + e_1$$

$$Z = 0,163x_1 + 0,054x_2 + 0,662x_3 + e_1$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,163 yang artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka *organizational citizenship behavior* (OCB) mengalami peningkatan senilai 0,163. Kemudian nilai koefisien budaya kerja sebesar 0,054 yang artinya apabila budaya kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka *organizational citizenship behavior* (OCB) mengalami peningkatan senilai 0,054. Kemudian nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,662 yang artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan satu satuan

dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka *organizational citizenship behavior* (OCB) mengalami peningkatan senilai 0,662.

Model Persamaan II, pada penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = \rho_{1x1} + \rho_{2x2} + \rho_{3x3} + \rho_{4Z} + e_2$$

$$Y = 0,032x_1 + 0,201x_2 + 0,327x_3 + 0,411Z + e_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,032 yang artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka kinerja perangkat nagari mengalami peningkatan senilai 0,032. Kemudian nilai koefisien budaya kerja sebesar 0,201 yang artinya apabila budaya kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka kinerja perangkat nagari mengalami peningkatan senilai 0,201. Kemudian nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,327 yang artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka kinerja perangkat nagari mengalami peningkatan senilai 0,327. Selanjutnya nilai koefisien *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,411 yang artinya apabila *organizational citizenship behavior* (OCB) ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka kinerja perangkat nagari mengalami peningkatan senilai 0,411. Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*.

Tabel 3. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R-square
Kinerja perangkat nagari	0,758	0,748
<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB)	0,579	0,565

Sumber: Hasil Uji R Square, Tahun 2025

Pada tabel 3 terlihat nilai *R-Square* untuk konstruk kinerja perangkat nagari sebesar 0,758 atau sebesar 75,8% yang menggambarkan besarnya pengaruh sumbangan yang diterimanya oleh konstruk kinerja perangkat nagari dari konstruk kepemimpinan, budaya kerja, motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja perangkat nagari. Sementara *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,579 atau sebesar 57,9% menunjukkan besarnya pengaruh sumbangan yang diberikan oleh kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Direct effect untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,96 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_0 diterima H_0 ditolak jika t-statistik $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_a ditolak jika t-statistik $< 1,96$ dan p-value $> 0,05$.

Tabel 4. *Direct Effect*

Uraian	Original Sample	t Statistic	p-Values	Keterangan
Kepemimpinan -> <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB)	0,327	1,825	0,068	Hipotesis Ditolak
Budaya kerja -> <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB)	0,662	0,467	0,640	Hipotesis Ditolak
Motivasi kerja -> <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB)	0,032	4,202	0,000	Hipotesis Diterima
Kepemimpinan -> Kinerja perangkat nagari	0,411	1,450	0,147	Hipotesis Ditolak
Budaya kerja -> Kinerja perangkat nagari	0,201	2,016	0,044	Hipotesis Diterima
Motivasi kerja -> Kinerja perangkat nagari	0,054	4,095	0,000	Hipotesis Diterima
<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) -> Kinerja perangkat nagari	0,163	3,209	0,001	Hipotesis Diterima

Hasil pengujian pada Tabel 4 menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki nilai original sample sebesar 0,327 dengan arah hubungan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun, nilai p-value sebesar $0,068 > 0,05$ dan t-statistik sebesar $1,825 < 1,96$ mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap OCB pada perangkat nagari di Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok. Selanjutnya, variabel budaya kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,662 yang juga menunjukkan arah hubungan positif terhadap OCB. Akan tetapi, nilai p-value sebesar $0,640 > 0,05$ dan t-statistik sebesar $0,467 < 1,96$ memperlihatkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Artinya, budaya kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB pada perangkat nagari di lokasi penelitian.

Berbeda dengan hasil sebelumnya, motivasi kerja memperoleh nilai original sample sebesar 0,032 dengan arah hubungan positif terhadap OCB. Nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $4,202 > 1,96$ menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perangkat nagari di Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok. Untuk hubungan langsung terhadap kinerja, kepemimpinan memperoleh nilai original sample sebesar 0,411 dengan arah positif. Namun, nilai p-value sebesar $0,147 > 0,05$ dan t-statistik sebesar $1,450 < 1,96$ menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini berarti kepemimpinan memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perangkat nagari.

Berbeda dengan kepemimpinan, budaya kerja menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja. Nilai original sample yang diperoleh sebesar 0,201 dengan arah hubungan positif, disertai p-value sebesar $0,044 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $2,016 > 1,96$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat nagari. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat nagari. Hal ini ditunjukkan oleh nilai original sample sebesar 0,054 dengan arah positif, serta p-value sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $4,095 > 1,96$. Hasil ini menegaskan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja perangkat nagari di Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok.

Terakhir, organizational citizenship behavior (OCB) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat nagari. Nilai original sample sebesar 0,163 menunjukkan arah hubungan positif, sedangkan p-value sebesar $0,001 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $3,209 > 1,96$ memperlihatkan signifikansi hubungan tersebut. Dengan demikian, OCB dapat disimpulkan sebagai salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja perangkat nagari di Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Indirect Effect untuk menilai pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening yang diolah menggunakan *SmartPLS 3.0*. Dalam pengujian hipotesis untuk pengaruh tidak langsung dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,96 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_a diterima

H_0 ditolak jika t-statistik $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_a ditolak jika t-statistik $< 1,96$ dan p-value $> 0,05$.

Tabel 5. *Spesific Indirect Effect*

Uraian	Original Sample	t Statistic	p-Values	Keterangan
Kepemimpinan -> <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) -> Kinerja perangkat nagari	0,067	1,575	0,115	Hipotesis Ditolak
Budaya kerja -> <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) -> Kinerja perangkat nagari	0,022	0,464	0,643	Hipotesis Ditolak
Motivasi kerja -> <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) -> Kinerja perangkat nagari	0,272	2,769	0,006	Hipotesis Diterima

Hasil pengujian mediasi yang ditampilkan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki nilai original sample sebesar 0,067 dengan arah hubungan positif terhadap kinerja perangkat nagari melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun, nilai p-value sebesar 0,115 $> 0,05$ dan t-statistik sebesar 1,575 $< 1,96$ menandakan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, OCB tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok. Selanjutnya, budaya kerja memperoleh nilai original sample sebesar 0,022 dengan arah hubungan positif terhadap kinerja perangkat nagari melalui OCB. Akan tetapi, nilai p-value sebesar 0,643 $> 0,05$ dan t-statistik sebesar 0,464 $< 1,96$ menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini berarti OCB juga tidak mampu memediasi hubungan antara budaya kerja dengan kinerja perangkat nagari di lokasi penelitian.

Berbeda dengan hasil sebelumnya, motivasi kerja menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kinerja perangkat nagari melalui OCB. Nilai original sample sebesar 0,272 dengan arah hubungan positif diperoleh, didukung oleh p-value sebesar 0,006 $< 0,05$ dan t-statistik sebesar 2,769 $> 1,96$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa OCB mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perangkat Nagari di Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok. Terdapat pengaruh positif

dan tidak signifikan budaya kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perangkat Nagari di Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perangkat Nagari di Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja perangkat nagari pada Perangkat Nagari di Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat nagari pada Perangkat Nagari di Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok. *Organizational citizenship behavior* (OCB) tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok. *Organizational citizenship behavior* (OCB) tidak mampu memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok. *Organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok.

REFERENSI

- Barlian, B., & Jaelani, A. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kinerja pegawai. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 5(3), 39–50.
- Daniel, A. D., Junqueira, M., & Rodrigues, J. C. (2022). The influence of a gamified application on soft mobility promotion: An intention perspective. *Journal of Cleaner Production*, 351, 131551.
- Fadly, F., Ansori, M., & Aldhalia, D. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara. *Jurnal Publisitas*, 7(2), 80–86.
- Fatimah, S., & Frinaldi, A. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik*, 2(3), 134–144.
- Kaesang, S. V., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(5), 391–396.
- Marta, I. W., Setianingsih, R., & Ramadhan, R. R. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Kantor Desa Tarai Bangun, Kantor Desa Kualu, Dan Kantor Desa Rimbo Panjang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 4(1), 531–542.
- Nurhafni, I. (2022). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Pemediasi. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(3), 279–289.

- Putra, R. A., Indrayani, B. S., & Satriawan, B. (2022). *The Influence Of Transformational Leadership, Work Culture And Motivation On Performance Through Job Satisfaction In Employees Of East Tanjungpinang District, Tanjungpinang City.*
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Jempper*, 1(1), 1–7.
- Sundari, A., Rozi, A. F., & Syaikhudin, A. Y. (2022). *Kepemimpinan*. Academia Publication.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420.
- Syaputra, N., & Kusuma, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 432–442. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1682>