



**PENGARUH *LEADERSHIP* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN *KENTUCKY FRIED CHICKEN* (KFC) CABANG KALIMALANG JAKARTA**

Ade Suryani Nasroel  
*adenasroel@gmail.com*

(Diajukan: Oktober; Direview: Oktober; Diterbitkan: Oktober)

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Cabang Kentucky Fried Chicken (KFC) Kalimalang Jakarta.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta. dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $6.900 > 2.052$  dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. Hasil dari nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0.630. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 63% *Leadership* memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Cabang Kentucky Fried Chicken (KFC) Kalimalang Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (2) Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* yang positif dan signifikan variabel Terhadap Kinerja Karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $10.240 > 2.052$  dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. 2. Hasil dari nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0.789. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 78.9% *Organizational Citizenship Behavior* memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Cabang Kentucky Fried Chicken (KFC) Kalimalang Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 21.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta dengan nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  yaitu  $55.460 > 3.35$  dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. 3. Dengan Hasil dari nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0.804. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80.4% *Leadership* dan *Organizational citizenship behavior* memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 19.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *Leadership* , *Organizational Citizenship Behavior* , *Kinerja*.

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan dan dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia (Sedarmayanti, 2019).

Dalam perusahaan sangat penting dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas agar tercapainya tujuan perusahaan yang di inginkan. perusahaan yang berorientasi terhadap profit maupun yang non-profit tetap membutuhkan sumber daya manusia sebagai insan yang mendukung berkembangnya organisasi atau perusahaan.

Untuk Memaksimalkan modal manusia maka diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berfungsi untuk mendorong karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang produktif (Ramdhan & Pasaribu, 2022).

Setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya secara sistematis dan terencana demi keberlangsungan dan tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memfokuskan beberapa permasalahan yang ada pada kinerja manusia yang sangat ditata urutan dan fungsi-fungsinya dalam mewujudkan sebuah tujuan karyawan, dan perusahaan. Karir merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Sebuah prestasi kerja yang didapatkan oleh seorang karyawan sangatlah penting agar menjamin berjalannya hidup organisasi. pencapaian karyawan yang berprestasi juga membutuhkan umpan balik atas kinerjanya sebagai pedoman untuk tindakan mereka di masa depan.

Beberapa hal yang menjadikan prestasi karyawan baik bisa kita ukur dari beberapa faktor pendorong, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi dan masih banyak lainnya namun pada penelitian ini penulis membatasi pada dua variabel, yakni Variabel independen *Leadership* (X1) dan *Organization Cityzen Behavior* (X2).

*Kentucky Fried Chicken* (KFC) adalah sebuah perusahaan industri yang bergerak pada bidang restoran *fast food* yaitu cepat saji yang salah satu cabangnya terletak di Jl. Inpeksi Saluran Kalimalang Jakarta Timur. Perusahaan ini biasanya melakukan kegiatan produksi dan penjualan, yaitu membuat produk-produk makanan cepat saji kemudian melakukan penjualan barang hasil produksinya. KFC tidak hanya bersaing dalam memasarkan produk, tetapi juga sangat bergantung pada layanan yang diberikan terutama peran karyawan dalam melayani konsumen dan memproduksi produk yang sangat berkualitas. Perusahaan yang bergerak dalam bidang restoran cepat saji kelangsungan sebuah perusahaan bergantung pada kinerja karyawan menyajikan produk-produk makanan cepat saji dari perusahaan.

KFC cabang Kalimalang Jakarta, tentu sangat di pengaruhi oleh prestasi kinerja karyawan yang baik dalam menjalankan tugasnya setiap hari karyawan perlu memperoleh faktor-faktor pendorong yang dapat menunjukan semangat dalam bekerja sehingga dapat terus meningkatkan prestasi dengan lebih bersemangat. Hal ini sangat penting bagi perusahaan karena pencapaian karyawan adalah hal terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada KFC cabang Kalimalang Jakarta banyak yang hanya berpendidikan sekolah menengah atas tapi sekarang bisa menjadi area manajer, manajer,

asisten manajer, *shiftleader* ataupun staff biasa. Berawal dari pelatihan dan penilaian bagi karyawan yang di anggap berpotensi. KFC Cabang Kalimalang mendapatkan kunjungan penilaian setiap tahunnya, yang apabila penilaian setiap karyawan baik atau meningkat maka berpotensi untuk dipromosikan dalam kenaikan jabatan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dimanapun tidak terkecuali bagi Kantor Cabang *Kentucky Fried Chicken* (KFC) Kalimalang Jakarta, karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas atau pekerjaan yang berasal dari organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur dan desain pekerjaan.

Pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan, karyawan harus mampu menjalani tugas dan pekerjaan dengan baik sesuai dengan apa yang ditugaskan organisasi dan diperintahkan oleh pimpinan. Hal ini dicirikan melalui komitmen dan tanggung jawabnya dalam mengemban tugas dan pekerjaannya tersebut. Karyawan yang berkualitas, juga tampak dari kemampuannya untuk menciptakan standar pekerjaan yang menjadi daya saing utama kinerja karyawan di dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak terkecuali di Kantor Cabang *Kentucky Fried Chicken* (KFC) Kalimalang Jakarta. Lingkungan persaingan yang semakin dinamis mendorong organisasi untuk menghasilkan kinerja terbaik dan berkualitas. Kinerja yang baik dan berkualitas tersebut dihasilkan oleh pimpinan berkualitas yang menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas (Sudaryono, 2017).

Berdasarkan observasi awal, penilaian kinerja karyawan pada tahun 2022 sudah baik namun tetap masih harus ditingkatkan. Hal tersebut harus menjadi perhatian pimpinan agar kinerja karyawan dapat lebih maksimal. Berdasarkan wawancara dengan Area *Coach* wilayah Kalimalang Bapak Robby Hudaya menyatakan bahwa “sikap sukarela yang dimiliki oleh karyawan ini belum dirasakan secara maksimal baik oleh karyawan lain maupun bagi perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan tidak dapat meningkat secara signifikan”. Hasil observasi yang dilakukan di Kantor Cabang *Kentucky Fried Chicken* (KFC) Kalimalang Jakarta mengenai Kepemimpinan, rata-rata karyawan hanya mementingkan diri sendiri, mereka terkadang enggan menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu pekerjaan orang lain yang *overload*, menjadi relawan untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penulis memandang penting untuk melakukan penelitian yang terfokus pada Kinerja Karyawan yang selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Leadership Dan Organization Citizen Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Kentucky Fried Chicken (Kfc) Cabang Kalimalang Jakarta”**

.

## B. Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan di Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh *organization citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan di Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh *leadership* dan *organization citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan di Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan di Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh *organization citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan di Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh *leadership* dan *organization citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan di Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Tinjauan Pustaka

#### 1. *Leadership*

Menurut Soetrisno (2016) menyatakan *leadership* adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Sedarmayanti, (2019) mengatakan peran *leadership* meliputi: 1) Peran selaku tokoh; 2) Peran selaku pimpinan; 3) Peran selaku penghubung.

#### 2. *Organization citizenship behavior*

Menurut Luhglatno et al., (2023), istilah *Organizational Citizenship Behavior* merupakan sebuah yang menggambarkan tentang sebuah langkah, tindakan serta perilaku seorang karyawan yang memiliki makna positif dan konstruktif untuk pekerjaan mereka namun bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan formalnya.

Selanjutnya, Robbins & Judge (2018) menjelaskan *organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi.

#### 3. *Kinerja*

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Ramadhan (2022) menjelaskan setiap organisasi atau perusahaan pastinya memiliki tujuannya masing-masing. Tujuan ini akan digerakan oleh

karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, dimana untuk memaksimal hasil kerja karyawan dibutuhkan manajemen kinerja.

### III. Metodologi Penelitian

#### A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan Objek dan Lokasi dan Fokus pada karyawan Cabang Kentucky Fried Chicken (KFC) cabang Kalimalang Jakarta. Penelitian ini dilakukan terhitung Februari 2023 sampai Juni 2023. Adapun yang akan dibahas dalam penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai *leadership*, *organizational citizenship behavior*, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta. Metode Penelitian ini yaitu kuantitatif asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya.

#### B. Penentuan Sampel Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) pengertian objek penelitian adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”

Sampel adalah bagian yang tidak terpisahkan dari populasi. Dan sampel dalam hal ini haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dengan kata lain populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak terpisahkan (Ramdhan, 2021).

Jika populasinya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Suharsimi, 2012). Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 30 responden.

#### C. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian statistik deskriptif kuantitatif. Penelitian ini ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang ada, baik yang bersifat alamiah maupun rekayasa manusia. Penelitian Deskriptif Kuantitatif menggambarkan kajiannya dengan menggunakan ukuran jumlah, atau frekuensi.

## II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Analisis Data

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.667	3.138		4.037	.000
LEADERSHIP	.136	.095	.210	1.438	.162
OCB	.545	.111	.717	4.906	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat diperoleh rumus persamaan regresi-regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 12.667 + 0.136 X_1 + 0.545 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta intersep sebesar 12.667 merupakan nilai konstanta(a)
- Nilai koefisien regresi variabel *Leadership* terhadap kinerja adalah sebesar 0.136. Hal ini berarti jika variabel *Leadership* naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.136, dengan asumsi variabel *Organizational Citizenship Behavior* dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja adalah sebesar 0.545. Hal ini berarti jika variabel *Organizational Citizenship Behavior* naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.545, dengan asumsi variabel *Leadership* dianggap konstan.

## 2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Uji Koefisien Korelasi  $X_1$  dan  $X_2$  Dengan Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 <sup>a</sup>	.804	.790	1.349

a. Predictors: (Constant), OCB, LEADERSHIP

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,897 yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang **sangat kuat atau sangat tinggi** karena berada pada interval 0,800 – 1,000 antara variabel bebas yang terdiri dari *leadership*, dan *organization citizenship behavior* secara bersama-sama memiliki hubungan yang **sangat kuat atau sangat tinggi** terhadap kinerja karyawan.

## 3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau coefficient of determination (adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,790 atau 79% yang berarti variabel-variabel bebas terdiri dari *leadership* dan *organization citizenship behavior* dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 79% terhadap Kinerja karyawan sedangkan sisanya (100% - 79% = 21%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas ke dalam penelitian ini.

## B. Uji Hipotesis

Dasar dari pengambilan keputusan untuk pengujian secara parsial ini adalah dengan membandingkan signifikan dengan  $\alpha$  sebesar 0,05 (5%). Jika signifikan  $< \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maupun sebaliknya jika signifikan  $> \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 1. Uji t (Parsial)

- a) Variabel *Leadership* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 5. Hasil Uji t  $X_1$**

Uji t Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.818	4.237		3.025	.005
LEADERSHIP	.513	.074	.794	6.900	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel *Leadership* ( $X_1$ ) yaitu sebesar 6.900. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$  (uji 2 sisi) dengan *df* (*degree of freedom*)  $n - 3$  atau  $30 - 3 = 27$ , maka hasil diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,014 karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.900 > 2.052$ ) dengan nilai (*sig*)  $0,000 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa *Leadership* ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta.

- b) Variabel *Organization citizenship behavior* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji t  $X_2$**

Uji t Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.251	2.621		5.819	.000
OCB	.675	.066	.888	10.240	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel *Organization citizenship behavior* ( $X_2$ ) yaitu sebesar 10.240. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$  (uji 2 sisi) dengan *df* (*degree of freedom*)  $n - 3$  atau  $30 - 3 = 27$ , maka hasil diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,014 karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10.240 > 2.014$ ) dengan nilai (*sig*)  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa *Organization citizenship behavior* ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel bebas (*Leadership* dan *organization citizenship behavior*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji F dilakukan dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ , derajat kebebasan 1/ *degree of freedom 1* ( $df$ ) =  $k-1$ , dimana  $k$  adalah jumlah semua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dan derajat kebebasan 2/ *degree of freedom 2* ( $df$ ) =  $k-1$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel. Maka rumusnya ialah  $n - k - 1$  yaitu dapat dihasilkan  $30 - 2 - 1 = 37$ .

### Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	201.836	2	100.918	55.460	.000 <sup>b</sup>
Residual	49.131	27	1.820		
Total	250.967	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, *LEADERSHIP*

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 55.460 dengan nilai Sigfikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, dengan melihat tabel F yaitu  $n - k - 1$  ( $30 - 2 - 1 = 33$ ) pada taraf signifikansi 0,05 didapat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $55.460 > 3.35$  dan signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel *Leadership* ( $X_1$ ) dan *Organization citizenship behavior* ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta.

## C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. *Leadership* ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta, dengan nilai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.900, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n=30$  adalah sebesar 2.052. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $6.900 > 2.052$ , nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Cabang Kentucky Fried Chicken (KFC)Kalimalang Jakarta.
2. *Organization citizenship behavior* ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta, dengan nilai nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 30$  adalah sebesar 2.052. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $10.240 > 2.052$ , nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan



*Organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja Karyawan Cabang Kentucky Fried Chicken (KFC) Kalimalang Jakarta.

3. *Leadership* ( $X_1$ ), dan *Organization citizenship behavior* ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta. Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,897 yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang **kuat atau tinggi** karena berada pada interval 0,800 – 1,000 antara variabel bebas yang terdiri dari *leadership* dan *organization citizenship behavior* secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya *coefficient of determination (adjusted R<sup>2</sup>)* sebesar 0,790 atau 79% yang berarti variabel-variabel bebas terdiri dari *leadership* dan *organization citizenship behavior* dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 79% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya (100% - 79% = 21%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Adapun diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 12.667 + 0.136 X_1 + 0.545 X_2$ . Maka Artinya Nilai Konstan sebesar 12.667 artinya jika *leadership* dan *organization citizenship behavior* konstan (tetap), maka Kinerja Karyawan sebesar 12.667. Dan hasil Uji Hipotesis (uji F) yaitu secara bersama-sama atau simultan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $55.460 > 3.35$  dan signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel *Leadership* ( $X_1$ ) dan *Organization citizenship behavior* ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $6.900 > 2.052$  dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. Hasil dari nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0.630. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 63% *Leadership* memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Cabang Kentucky Fried Chicken (KFC) Kalimalang Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja Karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $10.240 > 2.052$  dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. Hasil dari nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0.789. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 78.9% *Organizational citizenship behavior* memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Cabang Kentucky Fried Chicken (KFC) Kalimalang Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 21.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *leadership* dan *organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja Karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) Cabang Kalimalang Jakarta dengan nilai  $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$  yaitu  $55.460 > 3.35$  dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

Dengan Hasil dari nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0.804. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80.4% Leadership dan Organizational citizenship behavior memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 19.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Luhglatno, L., Hendrowati, T. Y., Laily, N., Kristanti, D., Raflina, R., Hendrayady, A., Sari, J., Hidayati, U., Wahyuni, D. U., & Wirman, W. (2023). *Perilaku Keorganisasian*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Ramadhan, Muhammad. (2021). *Metode penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Ramadhan, Muhammad. (2022). *Manajemen Kinerja*. Tangerang Selatan: CV. Mitra Cendekia Media.
- Ramadhan, Muhammad., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. New Jersey: Pearson.
- Sedarmayanti, H. J. (2019). *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Soetrisno, Edi. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Rawamangun: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan dan Praktik Dokumentasi*. Jakarta: Graha Pustaka.