

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Walikota Payakumbuh. Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner kepada pegawai sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji outer model dan inner model menggunakan alat pengolahan data smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan (a) Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sebesar 13,984 dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) (b) Pemberdayaan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sebesar 5,785 dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) (c) Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 2,316 dengan tingkat signifikan ($0,021 < 0,05$) (d) Pemberdayaa Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 7,581 dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) (e) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 3,531 dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) (f) Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui OCB sebesar 3,425 dengan tingkat signifikan ($0,001 < 0,05$) (g) Pemberdayaan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui OCB sebesar 3,022 dengan tingkat signifikan ($0,003 < 0,05$). Sumbangan variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan Pemberdayaan Pegawai terhadap OCB sebesar 0,898 atau 89,8% selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan sumbangan variabel Persepsi Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Pegawai dan OCB terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,888 atau 88,8% selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Persepsi Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Pegawai, Kinerja Pegawai dan Organizational Citizenship Behavior

ABSTRACT

This study aims to determine how much the influence of Perceived Organizational Support and Employee Empowerment on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as an Intervening Variable at Kantor Walikota Payakumbuh. The data survey method is through surveys and questionnaires to employees as employees. The analytical method used is the external model test and the inner model using the PLS 3.0 smart data processing tool. The results showed (a) Perceived Organizational Support had a positive and significant effect on OCB of 13,984 with a significant level ($0,000 < 0.05$) (b) Employee Empowerment had a positive and significant effect on OCB of 5,785 with a significant level ($0,000 < 0.05$) (c) Perceived Organizational Support have a positive and significant effect on Employee Performance of 2,316 with a significant level ($0.021 < 0.05$) (d) Employee Empowerment has a positive and significant effect on Employee Performance of 7.581 with a significant level ($0.000 < 0.05$) (e) OCB has a positive and significant effect on Employee Performance of 3.531 with a significant level ($0.000 < 0.05$) (f) Perceived organizational support have a positive and significant effect on Employee Performance through OCB of 3,425 with a significant level ($0.001 < 0.05$) (g) Employee Empowerment has a positive and significant effect on Employee Performance through OCB of 3.022 with a significant level ($0.003 < 0.05$). The variable of Perceived Organizational Support and Employee Empowerment Contribution to OCB is 0.898 or 89.8%, while the rest is influenced by other factors. Variables Perceived Organizational Support, Employee Empowerment and OCB Contribution to Employee Performance of 0.888 or 88.8%, while the rest is influenced by other factors.

Keywords : *Perceived Organizational Support, Employee Empowerment, Employee Performance, and Organizational Citizenship Behavior.*