

ABSTRAK

Dalam menghadapi perubahan organisasi serta meningkatnya tuntutan kinerja pada sektor ketenagalistrikan nasional, perusahaan dituntut mempunyai karyawan yang mampu beradaptasi, mempunyai motivasi kerja tinggi, serta memperlihatkan perilaku kerja yang positif. Kajian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel perantara pada PT PLN (Persero) UPT Semarang. Metode penelitian yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT PLN (Persero) UPT Semarang. Selanjutnya, data penelitian dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS).

Hasil penelitian membuktikan jika Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Di samping itu, Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga terbukti mampu memediasi secara parsial hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan maupun hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Temuan tersebut menegaskan jika perilaku sukarela karyawan, seperti kerja sama, kepedulian terhadap organisasi, dan kesediaan membantu rekan kerja, mempunyai kontribusi penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi serta pencapaian kinerja. Penerapan nilai budaya AKHLAK di lingkungan PT PLN (Persero) turut memperkuat terciptanya budaya kerja yang kolaboratif, adaptif, dan berfokus pada kinerja. Oleh karena itu, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan kepemimpinan, motivasi kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Kinerja Karyawan.