

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi harus beradaptasi dengan globalisasi jika mereka ingin bersaing dan menghadapi perubahan yang cepat di zaman sekarang. Ini berarti bahwa setiap organisasi harus terus menerapkan berbagai strategi untuk tetap hidup dan menjadi yang terbaik. Sumber daya manusia yang efektif, berkualitas tinggi, dan berkomitmen untuk memenuhi kewajiban mereka diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia perusahaan atau organisasi. Semua organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan mereka. Kinerja adalah hasil dari proses kerja karyawan sesuai perannya masing-masing dalam organisasi untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang ditetapkan dalam perencanaan (Siahaan, 2021).

Dalam rangka mencapai *employee performance* yang baik untuk organisasi ini dibutuhkan *transformational leadership* untuk mencapai kontribusi yang maksimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kusumah et al., 2021) menunjukkan bahwasannya *transformational leadership* mempunyai pengaruh langsung terhadap *employee performance* dengan sampel sebanyak 531 pegawai hotel di Yogyakarta dengan kriteria *human resources development, financial, relationship* yang dipimpin oleh seorang Wanita. Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya *transformational leadership* adalah koomponen penting bagi Perusahaan dalam meningkatkan *employee performance*. Pemimpin yang mampu

melaksanakan tugasnya sambil memberikan motivasi kepada karyawan akan menghasilkan kinerja baik untuk Perusahaan dan karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haryanto et al., 2022) menunjukkan bahwa *employee performance* secara langsung dipengaruhi oleh *transformational leadership*. Studi yang melibatkan sampel 150 karyawan dari pusat manajemen operasi perusahaan kereta api menemukan bahwa pemimpin dapat menumbuhkan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dengan menumbuhkan semangat, berbagi ide, dan menghormati karyawan.

Workplace Spirituality adalah konsep yang menangani kebutuhan psikologis karyawan, mempromosikan kesejahteraan mereka dan mendorong lingkungan kerja yang sehat (Tutar & Oruç, 2020). *Workplace Spirituality* ini adalah konsep abstrak dalam organisasi yang menggunakan psikologi manusia untuk mengatasi stres, kecemasan, depresi, dan ostracisme organisasi. *Workplace Spirituality* yang baik akan berdampak pula terhadap *employee performance*.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rana et al., 2022) menemukan bahwa *workplace spirituality* berdampak positif pada *adaptive performance*. Penelitian ini dilakukan di 193 universitas di Pakistan, dengan 115 universitas publik dan 78 universitas swasta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace spirituality* dapat membantu mengatasi berbagai kebutuhan yang telah berubah, seperti sumber sikap, pengaturan emosional, dan kinerja adaptif.

Organizational Citizenship Behavior adalah jenis tindakan karyawan yang menunjukkan seorang karyawan yang bersedia melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab formal yang sangat diinginkan dan dibutuhkan oleh perusahaan

mereka (Grego-Planer, 2019). *Organizational Citizenship Behavior* bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja organisasi sambil mempertahankan tujuan produktivitas karyawan individu. Perilaku individu yang bersifat opsional, tidak secara eksplisit atau terbuka diakui oleh struktur insentif formal, dan yang secara umum meningkatkan fungsi organisasi secara efisien (Tian et al., 2020). *Organisasi Citizenship Behavior* memainkan peran penting dalam mendorong *workplace spirituality*, *transformational leadership* melalui *employee performance*. Selain itu, *organizational citizenship behavior* mencegah perilaku yang tidak etis, meningkatkan kesuksesan organisasi, berkontribusi pada inisiatif organisasi, dan mendorong budaya yang positif di dalam organisasi. Oleh karena itu, *organizational citizenship behavior* dianggap sebagai variabel penting yang dapat berkontribusi pada upaya organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Kissi et al., 2019) ada korelasi positif antara *organizational citizenship behavior* dan *employee performance* dengan sampel sebanyak 86 proyek tim di Ghana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee performance* yang efektif dapat meningkatkan kerja sama tim, terutama di industri konstruksi. Ini adalah hasil dari keinginan anggota tim untuk berbagi keahlian dan pengalaman mereka untuk mencapai tujuan klien. Sementara setiap anggota profesional memiliki tanggung jawab pribadi terhadap klien dalam pengadaan konvensional, tanggung jawab mereka untuk mengadopsi sikap warga negara organisasi dapat berdampak pada kinerja mereka.

Hal ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pattanawit & Charoensukmongkol, 2022) menemukan bahwa *workplace spirituality* berdampak

positif pada *organizational citizenship behavior*. Dari 398 agen dari 60 perusahaan pialang yang berlokasi di Bangkok, Thailand. Studi menunjukkan bahwa agen real estate yang memiliki tingkat *workplace spirituality* tinggi cenderung menunjukkan perilaku yang lebih berorientasi pada *organizational citizenship behavior* daripada agen real estat dengan tingkat spiritualitas yang lebih rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Manoppo, 2020) di rumah sakit privat Manado dengan objek penelitian 4 rumah sakit dan 522 sampel perawat tetap, menemukan bahwa *transformational leadership* memiliki dampak positif secara langsung terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa perintah yang diberikan oleh para pemimpin kepada perawat selama pertemuan rutin dapat menghasilkan hubungan yang lebih baik. Sebagai hasilnya, setiap pekerja akan menjadi lebih termotivasi dan lebih aktif dalam pekerjaan mereka. Ini akan membuat mereka siap untuk menyelesaikan tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka dan luar pekerjaan mereka.

Kualitas pemeriksaan yang dilakukan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) berpengaruh terhadap akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan negara dan tindakan pencegahan, karena BPKP adalah lembaga internal pemerintah yang bertanggung jawab atas pengawasan keuangan publik dan pengelolaan keuangan negara. Dalam melakukan pekerjaan ini, auditor menghadapi tantangan, terutama yang berkaitan dengan kinerja organisasi. Selain itu, spiritualitas auditor mempengaruhi kinerja karyawan karena mendukung kebiasaan organisasi. Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan

(BPKP) Provinsi Sumatera Barat mempunyai wilayah kerja sebanyak 20 kabupaten dan kota sudah termasuk dengan pemerintah provinsi.

Laporan Capaian Kinerja Tahun 2021-2023 mencatat beberapa pencapaian penting di berbagai bidang yang diawasi oleh BPKP. Berikut adalah ringkasan kesimpulan dari kinerja yang dilaporkan:

1. Pengawasan Pembangunan Atas Akuntabilitas Keuangan Negara/Daerah

A. Optimalisasi Penerimaan Daerah

Peningkatan signifikan dalam nilai optimalisasi penerimaan daerah terjadi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, peningkatan mencapai 294,87%, kemudian di tahun 2022 melonjak lagi sebesar 408,08%. Meskipun ada penurunan persentase pada tahun 2023, peningkatan masih tercatat sebesar 120%.

B. Potensi Penerimaan Daerah

Potensi penerimaan daerah yang dioptimalisasi menunjukkan peningkatan pada tahun 2021 sebesar 410,02%. Ini menunjukkan adanya peningkatan kesadaran dan upaya untuk memaksimalkan pendapatan daerah.

C. Efisiensi Pengeluaran

Ada fluktuasi dalam nilai efisiensi pengeluaran yang mana pada tahun 2021 efisiensi pengeluaran menurun 38,59%. Namun, di tahun 2022 dan 2023, terjadi peningkatan signifikan masing-masing sebesar 102,64% dan 120%.

D. Penyelamatan Keuangan

Nilai penyelamatan keuangan negara/daerah mengalami peningkatan signifikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021 peningkatan mencapai 460,89% meskipun persentasenya menurun pada tahun-tahun berikutnya, tetap ada peningkatan substansial sebesar 187,14% pada 2022 dan 120% pada 2023.

2. Pengawasan Pembangunan atas Pembangunan Nasional

A. Proyek Strategis Nasional

Meskipun tidak ada proyek strategis nasional yang tercapai pada tahun 2021 pengawasan terhadap proyek-proyek tersebut selalu mencapai 100% target.

B. Kegiatan Prioritas Daerah

Pengawasan terhadap kegiatan pembangunan prioritas daerah konsisten mencapai target 100% di tahun 2022 dan 2023.

C. Rekomendasi Strategis dan Hambatan Pelaksanaan

Rekomendasi strategis yang ditindaklanjuti menunjukkan peningkatan dengan persentase 109,72% pada tahun 2022. Pada tahun 2023 hambatan pelaksanaan pembangunan berhasil diselesaikan dengan peningkatan 100%, meskipun hanya mencapai 85% target.

3. Kesimpulan Pengawasan Pembangunan atas Badan Usaha

A. Kinerja BUMN, BUMD, BLUD, dan BUMDes

Pengawasan terhadap BUMN dan BUMD menunjukkan peningkatan kinerja dengan BUMDes yang mampu menyusun laporan selalu

mencapai atau melebihi target. BUMD dan BLUD terus menunjukkan peningkatan kinerja, dengan BUMDes mencapai target 111,11% pada tahun 2023.

4. Kesimpulan Pengawasan Pembangunan atas Efektivitas Pengendalian Korupsi

A. Hasil Pengawasan Represif dan Preventif

Hasil pengawasan represif secara konsisten mencapai 100% ditindaklanjuti. Pengawasan preventif dan edukatif juga menunjukkan tren peningkatan yang kuat, meskipun persentase peningkatannya menurun dari 133% di tahun 2021 menjadi 117,65% di tahun 2023.

5. Kesimpulan Pengawasan Pembangunan atas Kualitas Pengendalian Intern K/L/Pemda/BU

A. Kapabilitas APIP dan Maturitas SPIP

Jumlah APIP provinsi dengan kapabilitas APIP \geq Level 3 tetap stabil. Namun ada peningkatan jumlah APIP kabupaten/kota yang mencapai level tersebut hingga tahun 2023 sebelum mengalami penurunan dalam maturitas SPIP di beberapa kabupaten/kota.

6. Tata Kelola Unit Kerja

A. Zona Integritas, Pengelolaan BMN, dan Penyusunan Laporan Keuangan

Semua indikator tata kelola unit kerja menunjukkan tren peningkatan yang konsisten setiap tahun, dengan persentase peningkatan yang signifikan dalam skor zona integritas, pengelolaan BMN, dan penyusunan laporan keuangan yang sesuai SAP.

Laporan capaian kinerja tahun 2021–2023 menunjukkan bahwa berbagai aspek pengawasan pembangunan, seperti pengawasan atas akuntabilitas keuangan negara dan daerah, pembangunan nasional, badan usaha, pengendalian korupsi yang efektif, dan kualitas pengendalian intern, telah meningkat. Untuk mencapai target, masih ada beberapa indikator yang perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, kemajuan ini menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam integritas dan efisiensi pengelolaan keuangan dan pembangunan di berbagai tingkat pemerintahan.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Barat memiliki peran yang sangat penting dalam mengawasi dan mengaudit pengelolaan keuangan dan pembangunan di wilayahnya. Pemerintah sangat penting untuk menyediakan layanan publik berkualitas tinggi dan memberikan akuntabilitas terhadap pengelolaan keuangan negara di era global yang dinamis. Instansi pemerintah di tingkat provinsi, kabupaten, dan kota diawasi oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP).

Untuk menjalankan tugasnya dengan efektif, BPKP memerlukan *workplace spirituality* yang unggul serta *transformational leadership* dan *organizational citizenship behavior* yang tinggi secara keseluruhan untuk memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Gunawan et al., 2023) menunjukkan bahwasannya perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka dengan menerapkan praktik manajemen yang baik, seperti menemukan dan mengembangkan bakat internal, memberikan pelatihan yang lengkap, dan program pengembangan karir yang terorganisir. Hubungan antara manajemen dan kinerja

karyawan juga sangat penting. Selain itu, manajemen pengetahuan sangat penting karena membantu pengembangan dan operasional karyawan. Seorang pemimpin yang berlatih *transformational leadership* berkonsentrasi pada bawahannya untuk memaksimalkan potensi mereka dan mencapai tujuan kelompok.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil wawancara antara penulis kepada 3 orang karyawan Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat sebagai bukti adanya fenomena yang terkait dengan variabel penelitian:

Tabel 1.1 Rangkuman Wawancara Dengan Pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat

Variabel	Pertanyaan	Jawaban			Kesimpulan
		R1	R2	R3	
<i>Employee Performance</i>	Bagaimana pimpinan mengukur kinerja berdasarkan dari tugas yang telah diberikan?	Ukuran kinerja dilihat dari ketepatan waktu, kualitas dari hasil kerja untuk mengukur kualitas kerja	Dilihat dari outcome (hasil) dari kinerja yang dilakukan oleh tim selama tim bekerja dilapangan	Dalam mengukur kinerja dilihat dari berdasarkan surat tugas yang telah diberikan serta bagaimana kita menyelesaikan tugas dari yang telah diberikan tersebut.	Dalam menilai kinerja itu dapat dilihat dari bagaimana menyelesaikan tugas yang telah diberikan, ketepatan serta kualitas dari tugas yang telah diselesaikan. Maka hasil (outcome) dari tugas tersebut bisa dilihat kinerja tersebut
	Bagaimana pimpinan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi terhadap lingkungan kerja ?	Saya selalu berusaha untuk tetap terbuka terhadap ide-ide baru dan cara-cara baru untuk melakukan pekerjaan. Serta saya aktif mengikuti pelatihan dan mengambil inisiatif untuk mempelajari keterampilan	Saya juga berusaha untuk tetap fleksibel dan bersedia berkolaborasi dengan rekan-rekan kerja untuk menemukan solusi yang efektif dalam menghadapi perubahan. Saya percaya bahwa kerjasama tim sangat penting dalam mengatasi	Saya juga mengambil inisiatif untuk mencari umpan balik dari atasan dan rekan kerja saya secara teratur. Ini membantu saya memahami bagaimana saya dapat meningkatkan kinerja saya dan beradaptasi lebih baik dengan perubahan yang terjadi di	Dengan adanya sikap terbuka, fleksibilitas, kerjasama tim, dan upaya untuk terus belajar dan berkembang merupakan kunci untuk berhasil beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja.

Variabel	Pertanyaan	Jawaban			Kesimpulan
		R1	R2	R3	
		baru yang mungkin diperlukan dalam lingkungan kerja yang berubah.	tantangan yang timbul akibat perubahan lingkungan kerja.	lingkungan kerja.	
<i>Workplace Spirituality</i>	Bagaimana pimpinan menjaga hubungan antara nilai spiritual terhadap konteks lingkungan kerja ?	Dengan menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai pedoman dalam perilaku dan interaksi saya di tempat kerja. Misalnya, nilai seperti empati, kejujuran, dan kesabaran merupakan bagian integral dari nilai-nilai spiritual saya.	Saya berusaha untuk menerapkan nilai-nilai ini dalam hubungan saya dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan serta dengan menunjukkan empati dan kejujuran, kita dapat membangun hubungan yang kuat dan saling mendukung di tempat kerja.	Saya juga menggunakan praktik spiritual, seperti meditasi atau refleksi pribadi, untuk membantu saya tetap tenang dan fokus dalam menghadapi tekanan dan tantangan di lingkungan kerja. Ini membantu saya mempertahankan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, serta memberi saya kekuatan dalam mengambil keputusan yang sulit.	Dengan menjaga hubungan antara nilai spiritual dan lingkungan kerja dengan mengintegrasikan nilai-nilai tersebut serta dengan menerapkan praktik spiritual itu bisa fokus terhadap pekerjaan
<i>Transformational Leadership</i>	Dalam membangun relasi yang kuat antara atasan dan bawahan, bagaimana strategi pimpinan membangun relasi itu sehingga itu menjadi	Dengan fokus pada komunikasi yang terbuka baik dengan atasan maupun dengan bawahan. Serta dengan begitu terjalinlah kerja sama untuk	Dengan adanya komunikasi yang terbuka serta ada transparansi antar atasan dan bawahan itu menjadi kunci dalam membangun relasi yang baik	Bersedianya menerima kritikan dan masukan kepada diri kit aitu menjadi kunci dalam membangun relasi yang baik antar sesama anggota didalam organisasi ini	Dengan fokus pada komunikasi terbuka, kerja sama yang baik, transparansi sesama dan menerima kritikan dan masukan dari orang lain itu akan membuat relasi yang baik antara sesama anggota

Variabel	Pertanyaan	Jawaban			Kesimpulan
		R1	R2	R3	
	sebuah keuntungan ?	menyelesaikan pekerjaan			
	Bagaimana pimpinan mengenal anggota didalam divisi secara individual serta bagaimana cara mempengaruhi untuk bekerja sama dengan mereka?	Membangun hubungan pribadi yang kuat dengan setiap anggota tim membantu memperkuat kerja sama dan meningkatkan kinerja keseluruhan.	Dalam hal mengenal anggota didalam divisi itu berusaha menjadi yang baik dengan menunjukkan dedikasi dan kerja sama	Adanya diskusi didalam divisi itu sendiri sehingga terjadilah pengenalan sesama anggota kelompok	Dengan membangun hubungan pribadi yang kuat, menjadi contoh yang baik serta ada diskusi didalam divisi itu bisa mencapai tujuan dan kesuksesan
Organizational Citizenship Behavior	Bagaimana pimpinan mengetahui bahwasannya pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan standar yang diharapkan?	Saya merujuk kepada standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi dan berkomunikasi secara teratur dengan atasan dan rekan kerja	Saya aktif mencari kesempatan untuk mengevaluasi pekerjaan yang telah saya selesaikan serta meminta saran apabila perlu dilakukan perbaikan	Saya menerima umpan balik baik dari atasan atau rekan kerja terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan itu	Dengan menjaga kualitas pekerjaan serta menerima masukan umpan balik dan komunikasi yang bagus dalam bekerja itu akan meningkatkan pekerjaan itu
	Bagaimana strategi pimpinan dalam menangani penyelesaian situasi kondisi Dimana ada anggota didalam divisi itu tidak terselesaikan tugas dari target yang telah dicanangkan	Saya mencari dulu Dimana akar permasalahan ini. Kemudian saya berkomunikasi dengan atasan untuk menjelaskan kendala yang dihadapi dalam menyelesaikan permasalahan ini	Dengan melakukan kerja sama sesama didalam divisi itu bisa mengidentifikasi permasalahan tersebut serta bisa mengeluarkan Solusi untuk penyelesaian permasalahan ini	Dengan membantu memberikan dukungan seperti menyelesaikan permasalahan tim tersebut dan memberikan motivasi kepada anggota tim yang belum menyelesaikan pekerjaan tersebut	Dengan adanya dukungan sesama didalam divisi itu anggota didalam divisi itu lebih bisa menyelesaikan pekerjaan dari tugas yang telah diberikan

Sumber: wawancara peneliti dengan tiga orang auditor Perwakilan BPKP Sumatera Barat tahun 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa untuk memahami hubungan antara *workplace spirituality*, *transformational leadership*, *employee performace*, dan *organizational citizenship behavior*, sebuah penelitian dilakukan di Badan

Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Barat. Hasil menunjukkan bahwa *employee performance* diukur berdasarkan ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan hasil tugas. Untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang berubah, sikap terbuka, fleksibilitas, dan kerja sama tim ditekankan. Selain itu, nilai-nilai *spirituality* dimasukkan ke dalam perilaku dan interaksi di tempat kerja, yang memungkinkan fokus pada pekerjaan. Toleransi terhadap kritik, komunikasi terbuka, kerja sama yang efektif, dan transparansi adalah semua kunci untuk *transformational leadership*.

Berdasarkan pemaparan dari fenomena yang dijabarkan diatas, maka penelitian ini akan membahas tentang **“Pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Transformational Leadership* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada pemaparan fenomena diatas, maka rumusan masalah yang di usulkan dalam penelitian ini, diantaranya:

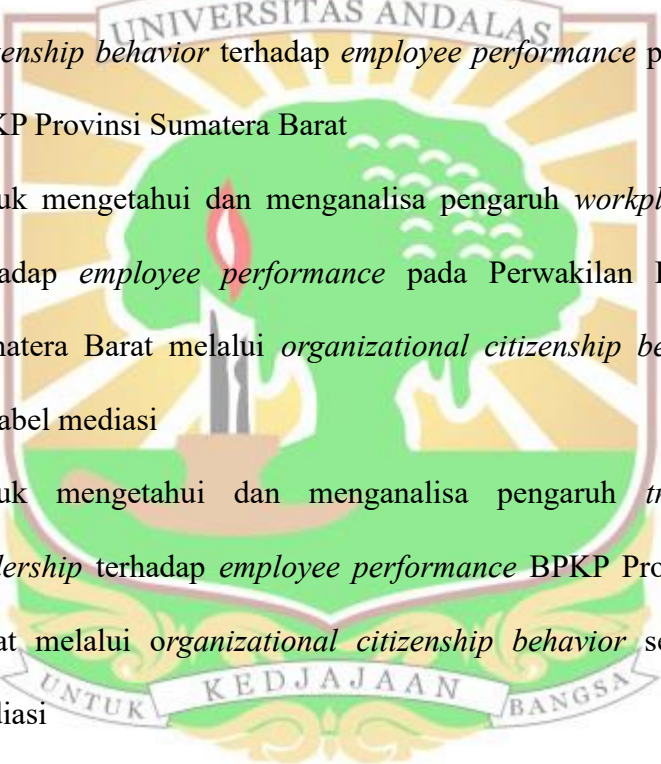
1. Bagaimanakah pengaruh *workplace spirituality* terhadap *employee performance* Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee performance* Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior* Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?

4. Bagaimanakah pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimanakah pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *employee performance* Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?
6. Bagaimanakah pengaruh *workplace spirituality* terhadap *employee performance* Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi?
7. Bagaimanakah pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee performance* BPKP Provinsi Sumatera Barat melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara garis besar, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *workplace spirituality* dan *transformational leadership* terhadap *Employee performance* dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* dengan rincian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *workplace spirituality* terhadap *employee performance* pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee performance* pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat

3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat
 4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat
 5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *employee performance* pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat
 6. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *workplace spirituality* terhadap *employee performance* pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi
 7. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee performance* BPKP Provinsi Sumatera Barat melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi
- 

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini untuk mengetahui hubungan teoritis antara *workplace spirituality*, *transformational leadership*, *employee performance*, dan *organizational citizenship behavior* di Instansi Pemerintah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan update terhadap pembahasan *workplace spirituality*, *transformational leadership*, *employee performance*, dan *organizational citizenship behavior* di Instansi Pemerintah.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Didalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah agar tujuan yang diharapkan penelitian ini dapat tercapai dengan tepat. Penelitian ini mengkaji tentang *workplace spirituality* dan *transformational leadership* sebagai variabel independent dan variabel dependent yaitu *employee performance* kemudian *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan pada penelitian ini dibuat untuk mempermudah memahami alur hubungan bab satu dengan bab lainnya. Adapun sistematika penulisan ini yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan secara garis besar mengenai latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan yang dipilih.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang menjelaskan terkait variabelvariabel penelitian terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka konseptual.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan metode penelitian yang terdiri dari metode yang digunakan, populasi, dan penentuan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data dan pengukuran variabel

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan mengenai hasil penelitian yang didalamnya mencakup profile dari responden, analisis deskriptif, data hasil penelitian, dan pengujian hipotesis penelitian

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan, implikasi penelitian, saran yang berguna bagi perusahaan atau instansi yang diteliti pada penelitian ini.

