

Dampak Organizational Trust, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Studi Kasus Pada Gudang Main Dealer Menara Agung Kota Padang)

Sarila Zai^{1✉}, Sumiati²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP", Padang, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Dampak *Organizational trust*, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi Kasus pada Gudang Main Dealer Menara Agung Kota Padang). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah Karyawan Gudang Main Dealer Menara Agung Kota Padang, sebanyak 67 responden dan sampelnya 67 responden, Teknik pengambilan sampel adalah Teknik total sampling dimana semua populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dampak *Organizational trust*, tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Studi Kasus pada Gudang Main Dealer Menara Agung Kota Padang, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Studi Kasus pada Gudang Main Dealer Menara Agung Kota Padang, Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Studi Kasus pada Gudang Main Dealer Menara Agung Kota Padang.

Kata kunci : *Organizational Trust*, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Abstract

This study aims to analyze the Impact of Organizational Trust, Leadership, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Case Study at the Menara Agung Main Dealer Warehouse, Padang City). This study uses a quantitative method. The population is the Employees of the Menara Agung Main Dealer Warehouse, Padang City, as many as 67 respondents and the sample is 67 respondents, the sampling technique is the total sampling technique where all populations are sampled. Data analysis uses multiple linear regression analysis using the SPSS application. The results of the study indicate that the Impact of Organizational Trust, does not have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Case Study at the Menara Agung Main Dealer Warehouse, Padang City, Leadership has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Case Study at the Menara Agung Main Dealer Warehouse, Padang City, and Organizational Culture has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Case Study at the Menara Agung Main Dealer Warehouse, Padang City.

Keywords : *Organizational Trust, Kepemimpinan, Organizational Culture*

Copyright (c) 2025 Sarila Zai

✉ Corresponding author :

Email Address : zrila0610@gmail.com

PENDAHULUAN

Di era modern sekarang lingkungan kerja dikelilingi oleh beberapa permasalahan yang kompleks serta tuntutan terhadap proses kepemimpinan dalam suatu organisasi yang besar. Oleh karenanya, diperlukan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif serta fundamental, karena hal tersebut merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap kerja yang baik. Selain itu, mereka merupakan aset terpenting dalam menjalankan suatu organisasi karena berperan sebagai

motor penggerak sumber daya lainnya yang menyebabkan perlu adanya pengembangan strategi khusus di lingkungan kerja. Melihat begitu pentingnya faktor sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Maka tidak salah jika dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang secara langsung berdampak pada kesejahteraan suatu organisasi (Sumiati, 2023). Salah satu tindakan yang dapat memaksimalkan implementasi strategi dalam organisasi ialah dengan mendukung dan mengakomodasi nilai-nilai *organizational citizenship behavior (OCB)*.

OCB merupakan perilaku *extra-role* karyawan dalam lingkungan organisasi kerja. Di dunia kerja yang dinamis saat ini, setiap tugas yang diberikan oleh atasan pastinya akan membutuhkan fleksibilitas dan kerja sama dalam sebuah tim. Oleh karena itu, suatu organisasi sangat membutuhkan SDM yang memiliki perilaku *OCB*, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan *extra*, melindungi properti organisasi, menghindari konflik dengan rekan kerja, mentaati peraturan, serta bertoleransi atas beban dan gangguan pekerjaan sewaktu-waktu.

(Ranat Mulia Pardede, Herman, 2023) menjelaskan bahwa *OCB* dapat meningkatkan efektivitas organisasi, kinerja kepemimpinan dan produktivitas, dimana untuk mencapai kinerja yang unggul mengharuskan karyawan untuk menunjukkan perilaku yang pantas yang diharapkan oleh organisasi. Namun jika tidak diterapkan *OCB* dalam suatu organisasi, akibatnya organisasi akan mengalami kesulitan ketika membutuhkan tenaga dan pemikiran diluar peran karyawan sehingga pada akhirnya berujung pada ketidak selarasan tujuan perusahaan, maka salah satu dampak yang timbul ialah sikap *organizational trust*.

Organizational trust merupakan bagian terpenting dalam keberhasilan interaksi antar organisasi, dimana seluruh personel yang ada diharapkan mampu membangun hubungan kerja yang saling percaya. Konteks kepercayaan melibatkan kepercayaan kelompok terhadap niat organisasi untuk memperlakukan karyawan secara adil dan penuh hormat. Menurut Yulianti, (2016) *organizational trust* merupakan salah satu tindakan yang mendorong diri sendiri untuk melakukan pekerjaan. Kepercayaan terhadap suatu organisasi juga merupakan psikologi menerima kekurangan berdasarkan harapan dan niat positif orang lain, serta menimbulkan dampak positif bagi organisasi.

Kepercayaan terhadap organisasi juga merupakan salah satu aspek terpenting dalam membangun budaya organisasi. Kepercayaan dalam suatu organisasi dapat digambarkan dalam tiga komponen, yaitu kejujuran, kepercayaan terhadap karakter, dan kepemimpinan. Organisasi yang memberikan dukungan secara berkelanjutan kepada karyawan akan meningkatkan semangat karyawan bagi pekerjaannya serta meningkatkan kepercayaan terhadap organisasinya. Tingkat kepercayaan terhadap organisasi juga menyebabkan tingginya tingkat loyalitas karyawan. Oleh karena itu para pemimpin seharusnya memberikan perhatian khusus untuk mengembangkan kepercayaan diantara karyawan dan bekerja dengan karyawan yang saling percaya satu sama lain (Demircan & Ceylan, 2003).

Organizational Trust mencerminkan ketergantungan karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari bagaimana organisasi memperlakukan karyawan secara adil dan menghargai perbedaan kepentingan satu dengan yang lainnya Berraies et al., (2020). Ketika karyawan memiliki *organizational trust* terhadap organisasinya, maka akan mengurangi terjadinya konflik, pemikiran tentang ketidakamanan kerja di kalangan karyawan berkurang, terjadinya keterbukaan dan berbagi informasi, serta efisiensi dan produktivitas meningkat (Berraies et al 2020).

Selain itu, faktor lain yang berdampak terhadap *OCB* ialah, Budaya Organisasi yang merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dimana nilai tersebut digunakan untuk memandu perilaku karyawan. *OCB* dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang diciptakan oleh budaya suatu perusahaan. Budaya organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi, seperti halnya karyawan budaya perusahaan dapat berubah seiring waktu, perubahan ini membantu menciptakan kepercayaan dalam organisasi. Aboramadan et al., (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan dan norma yang telah dianut oleh suatu organisasi selama bertahun-tahun serta pedoman perilaku dan pemecahan masalah.

Budaya organisasi adalah suatu makna dan keyakinan bersama yang berfungsi sebagai panutan atau pedoman oleh seluruh anggota organisasi, dan budaya organisasi menjadi faktor penting dalam menentukan perilaku tersebut. Budaya organisasi dapat mewakili pemahaman bersama dalam menentukan sebagian besar tindakan anggota organisasi dan mempunyai pemahaman bersama (Nariah 2020). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan identitas, ciri khas terpenting dalam organisasi baik yang bersifat *profit* maupun non *profit oriented*, dimana budaya organisasi berisikan asumsi dan keyakinan.

Disamping itu juga terdapat faktor pendukung lainnya yang berdampak pada *OCB* yaitu, kepemimpinan. Oleh karena itu pentingnya pemahaman konsep dasar tentang kepemimpinan merupakan titik awal menuju perubahan organisasi. Mempelajari dan memahami gaya kepemimpinan juga membantu kita memahami peran konteks dan situasi dalam membentuk keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan (*leadership*) dapat diartikan sebagai sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan karakteristik kepribadian yang melekat dalam diri pemimpin itu sendiri. Hal ini mencakup meyakinkan orang-orang yang dipimpinya bahwa mereka bersedia, antusias, dan siap serta mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya tanpa merasa berkewajiban atau terbebani, hal ini mencakup wewenang, keterampilan, pengetahuan, visi dan kemampuan yang digunakan sebagai alat kepemimpinan (Ananda et al 2022).

Kepemimpinan disoroti sebagai elemen kunci dalam mengelola tuntutan dan ketegangan yang saling bertentangan yang perlu didamaikan dan diubah menjadi hasil yang produktif (Cunha et al 2019). Menurut Berraies & Bchini, (2019) bahwa perlunya pemimpin untuk menggabungkan gaya kepemimpinan yang berbeda yang harus diterapkan secara fleksibel untuk mengejar ketertinggalan secara efektif dengan kebutuhan yang berbeda dari inovasi eksploitatif dan eksploratif. Oleh karena itu maka kepemimpinan yang efektif ditandai dengan kemampuan mengarahkan dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan Bersama.

METODOLOGI

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Gudang Main Dealer Menara Agung Kota Padang yang berlokasi di Jl. Bypass No.KM 6, Tj.Saba Pitameh Nan XX Kec. Lubuk Begalung Kota Padang, Sumatera Barat 25147. Penarikan sampel dilakukan secara total sampling, yaitu karyawan Gudang Main Dealer Menara Agung Kota Padang yang berjumlah 67 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, kuisioner, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Pengujian terhadap asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan bantuan program SPSS, meliputi : Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya variabel independen dan dependen (Sahir, 2022). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 1. Uji Normalitas Penelitian Variabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0000000
	Std. Deviation	2.61603268
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data SPSS22 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan pada tabel 1 dapat dilihat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, karena *Asymp Sig* 0.006 lebih besar dari *Alpha* 0.005. hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk memungkinkan pengujian dalam model untuk hubungan yang mendekati sempurna atau hampir sempurna antara variabel. Ketentuan yang dapat digunakan, yaitu :

- 1) Jika uji nilai toleransi >0,1 dan VIF <10 maka diartikan tidak bergejala multikolinearitas
- 2) Jika uji nilai toleransi >0,1 dan VIF >10 maka diartikan bergejala multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolienaritas

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Organizational Trust</i> (X1)	0,566	1.766	Tidak ada multikolinearitas
Kepemimpinan (X2)	0,378	2.644	Tidak ada multikolinearitas
Budaya Organisasi (X3)	0,371	2.694	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: data SPSS22 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel organizational Trust, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi lebih besar dari angka tolerance >10 dan pada nilai VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF itu lebih kecil dari nilai VIF <10, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak ada terjadi multikolenaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian antara residu observasi yang satu dengan residu observasi yang lain dalam model regresi. Untuk mengetahui terdapat atau tidaknya gejala Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan opsi glejser dengan standar sig >0,05 sehingga dapat disimpulkan :

- 1) Jika sig >0,05 (penelitian tidak dapat indikasi heteroskedastistas)
- 2) Jika sig <0,05 (penelitian terdapat indikasi heteroskedasitas)

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabeel	Sig.	Alpha	Keeteerangan
Organizational Trust (X1)	0,518	0,05	Tidak teerjadi heeteeroskeedastisitas
Kepemimpinan (X2)	0,945	0,05	Tidak teerjadi heeteeroskeedastisitas
Budaya Organisasi (X3)	0,594	0,05	Tidak teerjadi heeteeroskeedastisitas

Sumber: data SPSS22 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa nilai Sig setiap variabel tersebut diatas 0.005 maka artinya pada uji Heteroskedastisitas ini dapt disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode statiska yang menghubungkan dua atau lebih variabel (x) dengan variabel (y) disebut regresi linear berganda (Sahir, 2022).

Tabel 4. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Toleran	VIF
1	(Constant)	12.466	4.053		3.075	.003		
	Total.X1	.131	.115	.127	1.142	.258	.566	1.766
	Total.X2	.279	.109	.346	2.554	.013	.378	2.644
	Total.X3	.270	.104	.355	2.596	.012	.371	2.694

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: data SPSS22 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan pada tabel 4 dapat dipeerooleh modeel peersamaan reegreesi seebagai beerikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + ee$$

$$Y = 12.231 + 0.138 X_1 + 0,280 X_2 + 0.267 X_3$$

Dimana artinya Peersamaan regreesi di atas meempeerlihatkan hubungan antara variabel *indeepeendeen* dengan variabel *deepeendeen* secara parsial, dari peersamaan teerseebut dapat diambil keesimpulan bahwa:

- Nilai constanta adalah 12.466 artinya jika pada variable e *Organizational Trust*, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi meeningkat satu satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* meeningkat 12.466 satuan.
- Koefisieen *Organizational Trust* 0.131 artinya Koefisieen regreesi *Organizational Trust* meenunjukkan arah positif. Hal ini beerarti jika *Organizational Trust* meeningkat satu satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* meeningkat 0.131 satuan, dengan asumsi variabel kepemimpinan dan budaya organisasi konstan.
- Koefisieen kepemimpinan 0.279 artinya Koefisieen regreesi kepemimpinan meenunjukkan arah positif. Hal ini beerarti jika kompeeteensi meeningkat satu satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* akan meeningkat seebesar 0.279 satuan, dengan asumsi variabel *Organizational Trust* dan Budaya Organisasi konstan.
- Koefisieen Budaya Organisasi 0.270 artinya Koefisieen regreesi Budaya Organisasi meenunjukkan arah positif. Hal ini beerarti jika Budaya Organisasi meeningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* akan meeningkat seebesar 0.270 satuan, dengan asumsi variabel *Organizational Trust* dan kepemimpinan konstan.

Uji Hipotesis T

Uji statistik t untuk melihat apakah variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Y di dalam persamaan regresi yang digunakan maka perlu dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji statistik t.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.466	4.053		3.075	.003
Total.X1	.131	.115	.127	1.142	.258
Total.X2	.279	.109	.346	2.554	.013
Total.X3	.270	.104	.355	2.596	.012

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: data SPSS22 (data diolah pada tahun 2025)

Beerdasarkan pada tabel uji parsial dapat diketahui bahwa ada satu diantara variabel indeepeendeent memiliki nilai t-hitung yang lebih kecil dari pada t-tabel yaitu):

- Peengaruh *Organizational Trust* (X_1) tidak beerpeengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($1.142 < 1.669$) dengan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha ($2.142 > 1.669$). Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel *Organizational Trust* tidak beerpeengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- Peengaruh kepemimpinan beerpeengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan t-hitung lebih besar dari pada t-tabel ($2.142 > 1.669$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($2.142 < 1.669$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kepemimpinan beerpeengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

- c. Peengaruh budaya organisasi beerpeengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan t-hitung lebih besar dari pada t-tabel ($2.596 > 1.669$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.006 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya budaya organisasi beerpeengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Uji Simultan (Uji F)

Peengujian ini digunakan untuk meengeetahui peengaruh signifikan atau tidak variabel indeepeendeen terhadap variabel deepeendeen secara simultan atau keseluruhan. Irianto (2019) rumus yang digunakan adalah:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

F : Uji F

R^2 : Koefisien determinasi

K : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah sampel

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	583.590	3	194.530	26.923	.000 ^b
	Residual	455.127	63	7.224		
	Total	1038.716	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: data SPSS22 (data diolah pada tahun 2025)

Beerdasarkan pada tabel di atas uji simultan dapat dikeetahui bahwa nilai F hitung sebesar 26.923 lebih besar dari F tabel yaitu 2,748 ($26.923 > 2,748$) dengan nilai alfa 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Trust*, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dikatakan beerpeengaruh signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(Y).

Uji Determinasi

Keofesien diterminasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengarug yang di berikan oleh masing masing variabel baik secara parsial atau scara simultan, hal ini dapat disajikan oleh tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 7. Koefesien Diterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.489	.481	2.85670
2	.743 ^b	.552	.538	2.69701
3	.750 ^a	.562	.541	2.68779

a. Predictors: (Constant), X3

b. Predictors: (Constant), X3, X2

c. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: data SPSS22 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan data yang disajikan oleh data di atas dapat dilihat variabel yang paling banyak memberikan pengaruh adalah Budaya organisasi (X3) dengan nilai R Square sebesar 0,489 (dimana $KD = R^2 \times 100\%$ atau $0.489 \times 100\% = 48,9\%$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan 48,9 % pengaruh terhadap meningkatnya OCB (Y).

Sementara itu Gabungan KD X2 dan X3 memberikan nilai 0,552 (dimana $KD = R^2 \times 100\%$ atau $0.552 \times 100\% = 55,2\%$), maka dapat disimpulkan bahwa dampak yang diberikan X2 = Gabungan X2 dan X3 dikurangi dengan dampak X3 ($X2 = 55,2\% - 48,9\% = 6,3\%$). maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memberikan 6,3 % pengaruh terhadap meningkatnya OCB (Y)

Selain itu a itu Gabungan KD X1, X2 dan X3 memberikan nilai 0,562 (dimana $KD = R^2 \times 100\%$ atau $0.562 \times 100\% = 56,2\%$), maka dapat disimpulkan bahwa dampak yang diberikan X1 = Gabungan X1, X2 dan X3 dikurangi dengan dampak X2 dan X3 ($X1 = 56,2\% - 55,2\% = 1\%$). maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Trust* memberikan 1% pengaruh terhadap meningkatnya OCB (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diolah menggunakan SPSS, dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian. Pertama, Organizational Trust tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini terlihat dari hasil pengujian yang menunjukkan nilai t-hitung lebih kecil daripada nilai t-tabel serta nilai signifikansi yang lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha, sehingga hipotesis pertama ditolak. Kedua, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha, sehingga hipotesis kedua diterima. Ketiga, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung yang lebih besar daripada nilai t-tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha, sehingga hipotesis ketiga diterima. Keempat, secara simultan Organizational Trust, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini diperkuat oleh hasil pengujian dengan nilai f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel dan signifikansi lebih kecil dari alpha, sehingga hipotesis keempat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan budaya organisasi karena semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi pula tingkat OCB yang muncul pada karyawan, khususnya di Gudang Main Dealer Menara Agung Kota Padang. Kedua, bagi para pemimpin organisasi yang ingin meningkatkan OCB di lingkungan kerja, sebaiknya tidak hanya berfokus pada membangun kepercayaan, melainkan juga memperhatikan faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi perilaku ekstra-peran karyawan. Faktor seperti budaya organisasi, kepemimpinan, efikasi diri, dan norma institusional memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam mendorong OCB dibandingkan sekadar rasa percaya terhadap organisasi. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan atau referensi untuk penelitian yang berhubungan dengan dampak Organizational Trust, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap OCB. Keempat, peneliti selanjutnya dapat menambahkan indikator yang lebih beragam dalam pengukuran setiap variabel agar dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan maksimal.

Referensi:

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2020). Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context. *Journal of Management Development*, 39(4), 437–451. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2019-0253>
- Ananda, F. T., Rahmani, N. A. B., & Aslami, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di UPT Puskesmas Teladan Medan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 2(3), 731–741. <https://doi.org/10.47233/jeps.v2i3.260>
- Berraies, S., & Bchini, B. (2019). Effect Of Leadership Styles On Financial Performance: Mediating Roles Of Exploitative And Exploratory Innovations Case Of Knowledge-Intensive Firms. *International Journal of Innovation Management*, 23(3), 1–33. <https://doi.org/10.1142/S1363919619500208>
- Berraies, S., Hamza, K. A., & Chtioui, R. (2020). Distributed leadership and exploratory and exploitative innovations: mediating roles of tacit and explicit knowledge sharing and organizational trust. *Journal of Knowledge Management*, 25(5), 1287–1318. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2020-0311>
- Cunha, M. P. e., Fortes, A., Gomes, E., Rego, A., & Rodrigues, F. (2019). Ambidextrous leadership, paradox and contingency: evidence from Angola. *International Journal of Human Resource Management*, 30(4), 702–727. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1201125>
- Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri Ve Sonuçlar. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 139–150.
- Nariah, N. (2020). The Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Mega Sentosa Prima in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1), 151. <https://doi.org/10.26858/ja.v7i1.14473>
- Ranat Mulia Pardede, Herman, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB) Oleh. 02(10), 3879–3886.
- SAHIR, S. H., & Buku. (2022). *Metodologi Penelitian*.
- Sumiatil, I. A. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pagan Dan Perikanan Kabupaten Dhamasraya. *Jurnal Economia*, 2(5).
- Yulianti, P. (2016). Procedural Justice, Organizational Trust, Organizational Identification dan Pengaruhnya pada Employee Engagement. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 9(3), 210–225. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i3.3076>