

ABSTRAK

Employee Performance merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi modern. Namun, meningkatnya kompleksitas dan tekanan kerja dapat menghambat pencapaian kinerja optimal. Meskipun *Ethical Leadership* dipandang berperan dalam mendorong *Employee Performance*, temuan empiris sebelumnya masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten, sehingga memunculkan *research gap* yang perlu ditelaah lebih lanjut. Di PT Pegadaian Kanwil XI Semarang, beberapa indikator kinerja utama (KPI) belum tercapai, yang mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap efektivitas kepemimpinan di lingkungan organisasi tersebut. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sebagai bentuk perilaku sukarela yang melampaui tugas formal, diyakini menjadi mekanisme penting dalam menjembatani hubungan antara *Ethical Leadership* dan *Employee Performance*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Employee Performance* dengan OCB sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan terhadap 72 karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun menggunakan teknik sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner secara online melalui *google form*. Studi ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan perhitungan analisis menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4.

Hasil menunjukkan bahwa *Ethical Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*. Namun, pengaruh langsung *Ethical Leadership* terhadap *Employee Performance* tidak signifikan, sehingga OCB terbukti memediasi secara penuh hubungan tersebut.

Kata kunci: *ethical leadership*, *organizational citizenship behavior*, *employee performance*, PLS-SEM