

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI MALUKU UTARA

**Fatmawaty¹, Abdullah W. Jabid², Abdurrahman Jannang³,
Rahmat Sabuhari⁴
Universitas Khairun, Ternate
gamlamo@gmail.com¹, abdullah.jabid@unkhair.ac.id²,
rahmanjannang@yahoo.com³, rahmat.sabuhari@unkhair.ac.id⁴**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan path goal terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi diperoleh pada seluruh pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara dan yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 134 responden. Analisis data yang digunakan adalah regresi dengan bantuan SmartPLS sebagai alat uji statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Fakta empiris ini menjelaskan kepada pimpinan instansi mampu mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dan path-goal dalam melakukan aktivitas sebagai pemimpin instansi di tempat kerja yang berdampak signifikan terhadap OCB. Penelitian selanjutnya kiranya dapat menambahkan kebahagiaan di tempat kerja dan budaya organisasi sebagai variable independen dengan unit analisis yang lebih luas.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Path Goal, Citizenship Behavior

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of transformational leadership and path goals on organizational citizenship behavior (OCB). The approach used is quantitative research. The population was obtained from all civil servants of the Social Service of North Maluku Province, and 134 respondents were used as research samples. The data analysis technique used in is regression analysis using Smart-PLS as a statistical test tool. The results of this research show that leadership style has a positive and significant effect on OCB. This empirical fact provides an explanation that leaders must be able to maintain and improve transformational and path-goal leadership styles in carrying out activities as institution leaders in the workplace, which have a significant impact on OCB. Future research could add happiness at work and organizational culture as independent variables with a broader unit of analysis.

Keywords: Transformational Leadership, Path Goal, Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

UU No. 25 Tahun 2009 Pemerintah berkewajiban melaksanakan tugas pokok dan fungsi pelayanan kepada masyarakat dengan cara-cara yang terbaik. Salah satu instansi yang bertupoksi melakukan aktifitas pelayanan adalah Dinas

Sosial. Dinas Sosial mengemban tugas untuk melakukan aktifitas pelayanan dasar yang melayani pemerlu pelayanan kesejahteraan sosial (PPKS) dan pemberdayaan potensi kesejahteraan sosial (PPKS) bagi terciptanya jaminan sosial masyarakat. Disamping itu, Dinas Sosial merupakan instansi yang mempunyai beban kinerja tinggi sebagaimana tujuan yang termuat dalam Rencana Strategis Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara tahun 2020-2024 yaitu mempercepat penanganan permasalahan kesejahteraan sosial melalui pelayanan dan rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, penanganan bencana, perlindungan dan jaminan sosial terhadap PSKS melalui program prioritas bebas PPKS dalam dan luar panti serta meningkatkan efektifitas, kapasitas dan kualitas PSKS dalam penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial.

Renstra Dinas Sosial Tahun 2020 – 2024 menyebutkan Dinas Sosial menangani PPKS sebanyak 26 item dan pemberdayaan PSKS sebanyak 12 item sebagaimana terlihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1. Data Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial
Provinsi Maluku Utara**

No	Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial	Jumlah
1.	Anak balita terlantar	268
2.	Anak terlantar	10,503
3.	Anak yang berhadapan dengan hukum	57
4.	Anak jalanan	2,516
5.	Anak dengan kedisabilitas	1,246
6.	Anak yang menjadi korban tindak kekerasan atau diperlakukan salah	7,366
7.	Anak yang memerlukan perlindungan khusus	6,675
8.	Lanjut usia terlantar	10,737
9.	Penyandang disabilitas	5,434
10.	Tuna susila	1034
11.	Gelandangan	94
12.	Pengemis	469
13.	Kelompok minoritas	10,503
14.	Bekas warga binaan Lembaga pemasyarakatan	1,177
15.	Korban penyalahgunaan napza	1,007
16.	Korban tindak kekerasan	1,212
17.	Pekerja migran bermasalah	417
18.	Korban bencana alam	2,454
19.	Korban bencana sosial	37,949
20.	Perempuan rawan sosial ekonomi	13,695
21.	Fakir miskin	56,894
22.	Keluarga Bermasalah Sosial Psikologi	164
23.	Komunitas adat terkecil	7,602
	Total	179,473

Sumber :Renstra Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara 2020-2024

Dari data tersebut dapat terlihat bahwa beban kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara adalah sangat besar, dimana dengan jumlah pegawai yang bekerja di Dinas Sosial yang berjumlah 140 pegawai harus dapat melakukan penanganan permasalahan kesejahteraan sosial melalui program prioritas bebas PPKS dalam dan luar panti serta meningkatkan efektifitas, kapasitas dan kualitas PSKS dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial yang jumlah penanganannya sebanyak 179,473.

Dengan beban kerja yang tidak sebanding tersebut, manajemen pemerintahan daerah terutama Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara agar selalu berusaha meningkatkan OCB pegawainya, dimana pegawai bekerja yang secara penuh waktu bahkan ekstra waktu melaksanakan tugas pelayanan tanpa mendapat imbalan formal. Dengan peningkatan OCB di Dinas Sosial maka tujuan-tujuan strategis akan tercapai yang akan berujung pada terpenuhinya jaminan sosial masyarakat Maluku Utara secara merata.

Menurut (Podsakoff et al., 2000), mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor spesifik individu yang dapat memengaruhi OCB (yaitu; kepribadian, komitmen, respons terhadap organisasi, dan motivasi) spesifikasi tugas dan ciri-ciri organisasi (meliputi; kohesivitas kelompok, budaya dan iklim organisasi, dan organizational support) dan faktor kepemimpinan (seperti dukungan dan perilaku kepemimpinan, mutu relasi atasan dengan anggota yang dipimpin). OCB mengacu pada perilaku pegawai yang berkontribusi positif bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Angelica dkk., 2022).

Penelitian ini akan mengkaji dan menganalisis apakah di Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara, gaya kepemimpinan memberikan pengaruh kepada OCB. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seberapa baik suatu program dijalankan (Sukayana dkk., 2023). Kepemimpinan yang baik akan memaksa pegawai untuk taat kepada aturan dan kemauan pimpinan untuk melakukan hal-hal yang menghasilkan kinerja yang baik. Kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi dan melakukan pengendalian kepada bawahan agar mampu melakukan sesuatu pekerjaan dengan sadar dan sukarela untuk mencapai suatu tujuan organisasi disebut gaya kepemimpinan (Hasibuan, 2005; Mahengkeng & Husen, 2022). Beberapa penelitian telah mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2022) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB, hal yang sama dilakukan oleh Ragil dan Solovida (2020); Febrianti dan Sulastri, (2019); serta Dewi (2022) yang menyatakan bahwa secara empiris kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan perilaku OCB pegawai secara signifikan.

Namun, ada beberapa hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap OCB, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Maesaroh et al., 2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap OCB. Hasil temuan penelitian lain yang juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak mampu meningkatkan OCB pegawai secara signifikan, yaitu penelitian Istiqomah dan Riani (2021). Selain Gaya kepemimpinan Transformasional, kepemimpinan dengan gaya *Path-goal theory* merupakan suatu teori kepemimpinan yang di dalamnya terdapat dua variabel kontinjensi yang menghubungkan perilaku kepemimpinan dengan kinerja dan kepuasan pegawai. Penelitian-penelitian yang secara empiris membuktikan pengaruh kepemimpinan dengan model ini terhadap OCB sebagaimana dilakukan oleh Ananda dkk. (2022); (Thanousone, 2019); dan (Ramadhan, 2021).

Dalam penelitian ini Penulis menggabungkan dua teori kepemimpinan, transformasional dan gaya *Path-Goal Theory* untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap OCB karena kepemimpinan *Path Goal Model* sangat cocok dengan instansi Dinas Sosial yang dinamis. Dalam penelitian ini rumusan masalah yang diajukan adalah apakah gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku OCB pada pegawai Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara ?

METODE PENELITIAN

Prosedur penelitian yang dimulai dari tahap munculnya masalah penelitian selanjutnya pengumpulan data analisis dan kesimpulan. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap OCB pada Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara. Waktu penelitian di Bulan Mei sampai dengan September 2023.

Sumber data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner, yaitu data dari jawaban responden pada kuesioner yang dibagikan dan diambil oleh peneliti sebagai sumber data utama untuk dianalisis, dan data tersebut sebelumnya tidak ada (Juliandi, 2014). Penggunaan kuesioner sebagai metode pengumpulan data, dibuat dalam bentuk daftar pertanyaan yang ditujukan kepada pegawai Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara sebanyak 134 responden. Skala likert lima pilihan jawaban pada setiap pernyataan untuk dichecklist oleh responden yaitu sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Berdasarkan jawaban responden yang tertuang dalam kuesioner, maka data dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian, kemudian melakukan uji statistik regresi untuk menerima atau menolak hipotesis. Teknik analisis data regresi dengan perangkat lunak *Smart-PLS* digunakan untuk analisis statistik. *Smart-PLS* merupakan metode alternatif analisis dengan menggunakan kuadrat terkecil

parsial. Teknik analisis data PLS menggabungkan pendekatan structural, analisis faktor dan analisis jalur. Langkah-langkah yang dilakukan dalam teknik PLS adalah dengan 3 (tiga) tahapan analisa yaitu analisa *outer model* (menguji struktur konstruk dengan uji validitas, reliabilitas), analisa *inner model* (nilai *R-Square* dan *path coefficient*) hal ini digunakan untuk menganalisis hubungan variabel secara langsung).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penyebaran kuesioner kepada 140 Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara di Sofifi. Dari keseluruhan yang tersebar 134 kuesioner yang kembali karena 3 orang dimutasikan ke instansi lain dan 2 orang memasuki masa pensiun dan 1 orang lainnya meninggal dunia. Selanjutnya data dapat diolah, diuji, dan dianalisis

Hasil Pengujian Validitas dan realibilitas

Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas Konstruk Variabel OCB

Variabel	Dimensi	Kode dan Indikator	Loading Factor Indikator	Ket.
OCB	Sikap Menolong	A1a. Membantu teman yang belum bisa hadir	0.820	Valid
		A1b. Membantu teman-teman yang membutuhkan	0.818	Valid
	Hati-hati	A2a. Kehadiran di atas rata-rata pegawai	0.844	Valid
		A2b. Mematuhi peraturan dan tata tertip perusahaan	0.754	Valid
	Sportif	A3a. Hal-hal sepele dapat menghabiskan waktu yang dipakai untuk bekerja	0.867	Valid
		A3b. Pekerjaan yang tidak sesuai dapat diadakan kepada atasan	0.810	Valid
	Kesopanan	A4a. Mencegah pertentangan dengan rekan kerja	0.791	Valid
		A4b. Tidak menyalahgunakan hak orang lain	0.810	Valid
	Civic Virtue	A5a. Mempertimbangkan dampak dari setiap pekerjaan yang dilakukan	0.912	Valid
		A5b. Mengikuti perkembangan dan perubahan yang ada dalam organisasi	0.720	Valid

Sumber: Data Primer di olah (2023)

Tabel 2 dan Tabel 3 merupakan hasil kalkulasi tahap satu dengan pendekatan second order, diperoleh nilai loading faktor untuk mengukur dimensi pada variable OCB dan gaya kepemimpinan telah memenuhi syarat yakni diatas 0.70, artinya bahwa semua indikator yang digunakan dapat dinyatakan layak untuk mengukur dimensi yang seharusnya diukur.

Uji reliabilitas konstruk digunakan untuk menilai konsistensi dan ketepatan instrumen dalam menaksir indikator. Untuk mengukur reliabilitas suatu indikator pada suatu variable yang berdimensi reflektif dilakukan dengan melihat pada nilai cronbach's alpha dan composite reliability (discriminant reliability).

Variabel dianggap reliabel jika nilai composite reliability $> 0,70$ atau cronbach' alpha $> 0,60$ (Ghozali & Latan, 2015; (Hair et al., 2017). Hasil uji reliabilitas yang dimaksud diuraikan pada Tabel 4.

Tabel 3. Uji Validitas Konstruk Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Dimensi	Kode dan Indikator	Loading Fakttor Indikator	Ket.
Transformational Leadership	Kharismatik	B11a. Senang berada di dekat pimpinan	0.925	Valid
		B11b. ide-ide baru pimpinan membuat saya memikirkan kemabali ide-ide saya	0.943	Valid
	Motivasi yang menginspirasi	B12a. Pimpinan membolehkan pegawai melihat masalah-masalah sebagai kesempatan belajar	0.859	Valid
		B12b. Pimpinan mengungkapkan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana	0.893	Valid
	Stimulasi intelektual	B13a. Pimpinan memberitahukan cara mengerjakan pekerjaan	0.819	Valid
		B13b. Pimpinan puas dengan kinerja yang dibangun dengan rencana kerja yang baik	0.819	Valid
	Mempertimbangkan individu	B14a. Pimpinan memberikan kewenangan dengan pekerjaan pegawai	0.850	Valid
		B14b. Pimpinan terlihat sebagai symbol kesuksesan dan prestasi	0.799	Valid
Path-Goal	Direktif	B21a. Pimpinan memberikan arahan langsung kepada bawahan	0.731	Valid
		B21b. Pimpinan tegas dalam pengambilan keputusan	0.846	Valid
	Suportif	B22a. Pimpinan selalu evaluasi dua arah terkait pelaksanaan hasil kerja atasan dan bawahan	0.912	Valid
		B22b. Pimpinan memperhatikan konflik yang terjadi pada pegawai	0.859	Valid
	Partisipatif	B23a. Pimpinan bersama dengan bawahan membuat suatu keputusan	0.889	Valid
		B23b. Pimpinan memastikan adanya	0.898	Valid

		pedoman kerja pada masing-masing bagian kerja yang melaksanakan tugas pokok		
	Orientasi pada prestasi	B24a. Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berprestasi	0.815	Valid
		B24b. Pimpinan memberikan tugas pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuan bawahan	0.882	Valid

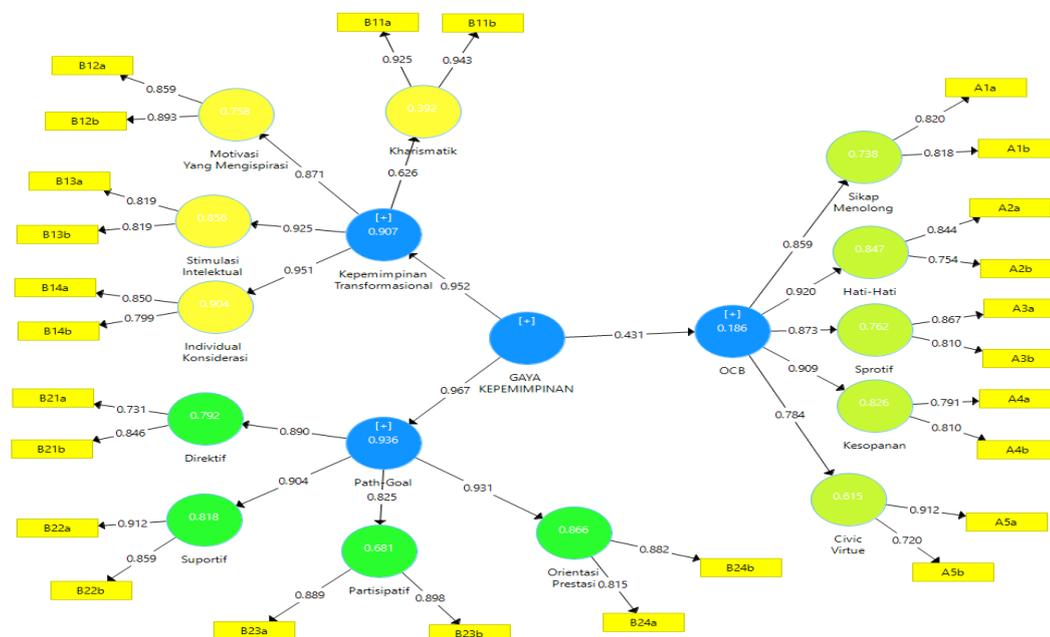
Sumber: Data Primer diolah (2023)

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Diskriminan

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
OCB	0.908	0.886	0.502	Valid dan Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.944	0.936	0.513	Valid dan Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4 membuktikan bahwa dimensi yang digunakan untuk menaksir variable memiliki nilai discriminant validity lebih dari 0,70 artinya bahwa indikator tersebut dinyatakan reliabel dan dapat pakai untuk menjelaskan variabel yang diteliti.



Gambar 1 Hasil Pengujian Loading Factor Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap OCB second order reflektif indikator dan dimensi

Variabel OCB terdiri dari 5 (lima) dimensi, yakni: sikap menolong, hati-hati, sportif, kesopanan, dan civic virtue. Selanjutnya gaya kepemimpinan dapat dengan dua dimensi yaitu kepemimpinan transformasional dan path-goal. Dengan menggunakan analisis second order dapat diketahui kontribusi masing-masing indikator terhadap dimensi dan variable dapat dilihat pada Gambar 1 di atas.

Ukuran untuk menentukan diskriminan validitas dapat juga menggunakan kriteria fornell and lacker atau akar Average Variance Exstrated (AVE). Kriteria Fornell-Lacker yang memenuhi rule of thumb jika nilai-nilai pada variable yang diukur lebih dari variable lain yang ditentukan dalam model.

Tabel 5. Kriteria Fornell-Lacker

	Gaya Kepemimpinan	OCB
Gaya Kepemimpinan	0.835	
OCB	0.445	0.870

Sumber: Data diolah (2023)

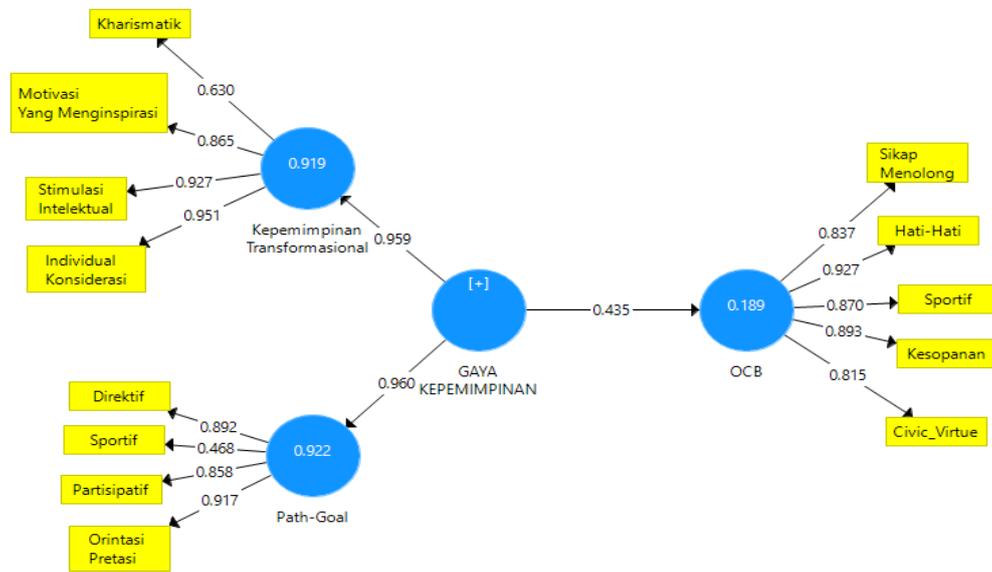
Uji validitas diskriminan pada Tabel 6 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan OCB telah memenuhi *role of thumb*, yaitu sel pada kolom dan baris variable yang diukur lebih dari variable yang ditentukan dalam model. Selanjutnya adalah hasil analisis untuk mengetahui *cross loading* yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Cross Loadings

Indikator	Gaya Kepemimpinan	OCB
Kharismatik	0.735	0.296
Ispirational Motivation	0.814	0.300
Intellectual Stimulation	0.811	0.274
Individual Consideration	0.865	0.329
Direktif	0.908	0.325
Sportif	0.864	0.337
Partisipatif	0.800	0.534
Orintasi Pretasi	0.905	0.401
Sikap Menolong	0.334	0.847
Hati-Hati	0.397	0.927
Suportif	0.429	0.826
Kesopanan	0.382	0.901
Civic_Virtue	0.456	0.804

Sumber: Data diolah 2023

Pendekatan two stage ambedded digunakan agar prediksi lebih akurat, yaitu dengan menurunkan dimensi menjadi indikator untuk mengukur variable laten. Analisis tahap pertama yang telah diuraikan di atas merupakan bagian awal untuk menentukan kontribusi indikator terhadap dimensi. Analisis selanjutnya adalah semua dimensi dijadikan indikator yang hasil analisis dapat dilihat pada gambar 2 berikut.



Gambar 2. Hasil Kalkulasi tahap kedua dengan pendekatan Two Stage Embedded

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien *Path* pada model prediksi keterdukungan hipotesis (Abdillah & Hartono, 2015; Ghozali, 2014). Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel gaya kepemimpinan secara langsung terhadap variabel OCB. Jika *t*-statistik $> 1,98$ dan *p*-value $< level\ of\ significant\ 0,05$ ($alpha = 5\%$) disimpulkan memiliki pengaruh yang signifikan. Kriteria mengenai kekuatan hubungan antar variabel agar memudahkan dalam melakukan interpretasi, yaitu: Jika 0 maka tidak ada pengaruh, jika lebih dari 0 – 0,25 maka sangat lemah, cukup jika lebih dari 0,25 – 0,50), kuat ($> 0,50 - 0,75$), sangat kuat jika lebih dari 0,75 – 0,99, dan nilai 1 adalah sempurna (Sarwono & Narimawati, 2015).

Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Eksogen	Endogen	Koefisien Jalur	<i>t</i> -stat	<i>p</i> -value	Hasil
1	Gaya Kepemimpinan	OCB	0.435	5.375	0.000	Diterima

Sumber: Output Smart-PLS (2023)

Berdasarkan Tabel 7 dapat dibuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap OCB. Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap OCB dapat dikatakan signifikan. Secara empiris hipotesis yang dinyatakan di atas dapat diterima, mengandung makna bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan path goal oleh atasan maka OCB pegawai juga meningkat. Path koefisien bertanda positif mengindikasikan bahwa pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap Fatmawaty, Cs: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Page. 270

OCB searah dan memiliki hubungan yang masuk dalam kategori kuat. Jika atasan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan path goal yang baik dengan meningkatkan sejumlah dimensi seperti kharismatik, motivasi yang menginspirasi, stimulasi intelektual, mempertimbangkan individu, direktif, suportif, partisipatif, dan orientasi pada prestasi akan mendorong peningkatan OCB.

HASIL PEMBAHASAN

Kepemimpinan adalah upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan cara-cara terbaik untuk mengarahkan, mendorong, memberdayakan pegawai dan juga menjadi figure yang memberi teladan kepada pegawainya (Aryani dkk., 2021 dan Alam dkk., 2022). Hubungan pimpinan dan anggota-anggota suatu organisasi dapat dinilai juga oleh anggota yang dipimpin melalui penilaian pada gaya kepemimpinan dalam memengaruhi dan membina para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil uji statistik OCB dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang signifikan. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB. Tujuan pelaksanaan gaya kepemimpinan adalah memaksimalkan pengaruh kepada pegawai, sehingga pegawai yang semula kurang peduli terhadap OCB kemudian beralih pada perilaku yang dapat menguntungkan organisasi, agar organisasi dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan organisasi.

Persepsi responden terhadap variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa subdimensi *Individual consideration* pada dimensi gaya kepemimpinan transformasional adalah yang paling dominan merefleksikan variable gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan saat ini. Kemudian diikuti oleh subdimensi orientasi prestasi pada dimensi path-goal. Bukti empiris ini memberikan penjelasan kepada pimpinan instansi harus senantiasa menjaga konsistensi gaya kepemimpinan transformasional dan path-goal dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari sebagai pemimpin di Dinas Sosial Provinsi Maluku Utara.

Untuk variabel OCB, hasil uji menunjukkan bahwa pegawai mampu menunjukkan perilaku hati-hati dengan prinsip kepatuhan pada waktu hadir di tempat kerja pada dimensi hati-hati adalah indikator yang paling berpengaruh dalam merefleksikan OCB, kemudian diikuti oleh pegawai yang tidak menyalahgunakan hak orang lain pada dimensi kesopanan. Kondisi ini menggambarkan bahwa perilaku hati-hati dan sikap sopan saat ini telah berjalan dengan baik. Oleh karena itu pimpinan instansi diharapkan mampu mempertahankan perilaku OCB pegawai, serta berupaya meningkatkan sikap menolong, sportif, dan civic-virtue, walaupun memiliki nilai loading faktor yang rendah tetapi mampu berperan terhadap pengukuran OCB.

Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap OCB sejalan dan memperkuat hasil penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Febrianti dan Sulastris (2019), menunjukkan bahwa secara langsung gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB. Karena, OCB memainkan peran kunci yang sangat diperlukan dalam perspektif organisasi karena sikap dan emosi dalam OCB mampu meningkatkan peran serta sumber daya manusia. Temuan penelitian mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Febrianti dan Sulastris (2019); Arifiani dkk. (2020); dan Dewi, (2022) bahwa gaya kepemimpinan secara positif terkait dengan OCB dalam beberapa organisasi Pemerintahan Daerah.

Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan transformasional dan path-goal secara positif terkait dengan OCB. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan respons perilaku kerja yang cepat terhadap tuntutan pelayanan masyarakat yang dihadapi oleh suatu institusi, mengandung makna bahwa gaya kepemimpinan berdampak pada peningkatan perilaku OCB pegawai.

OCB merupakan kontribusi individu yang melibatkan beberapa perilaku seperti sikap menolong, hati-hati, sportif, sopan, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja. OCB sangat diperlukan dalam sudut pandang organisasi karena perilaku yang termasuk dalam OCB mampu meningkatkan pemanfaatan sumber daya manusia (Bateman & Organ, 1983). OCB juga memiliki kontribusi yang aktif dan positif sebagaimana ketepatan waktu dan kehadiran individu dalam organisasi menjadi kekuatan yang utama, selain itu kemampuan individu dalam mencari berbagai solusi untuk memecahkan permasalahan yang merugikan organisasi agar bernilai nilai positif bagi pegawai dalam organisasi (Organ, 1988).

Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh atasan maka OCB pegawai dapat meningkat. Namun masih terdapat beberapa indikator yang kontribusinya lemah terhadap OCB, terutama pada subdimensi kharismatik yang diukur dengan indikator pernyataan bahwa pegawai senang berada di dekat pimpinan dan ide-ide baru pimpinan membuat pegawai memikirkan kembali ide-idenya. Seseorang yang berperilaku OCB biasanya bersifat sukarela dan bukan karena terpaksa untuk bekerja maksimal dan membantu sesama pegawai demi kepentingan organisasi tempat ia bekerja.

Temuan penelitian ini memperkuat teori OCB oleh Robbins dan Judge (2013) dan Organ (1997) yaitu OCB adalah perilaku individu yang bebas atau bukan bagian kewajiban kerja pokok dan fungsi seorang pegawai, namun dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi walaupun tidak didukung oleh reward yang baik. Atau dengan kata lain, OCB adalah perilaku pegawai yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem

reward formal. Hal ini berarti individu yang berperilaku OCB tidak berharap akan dibayar baik dalam bentuk uang atau reward tertentu, namun diutamakan pada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melampaui harapan banyak orang, misalnya: membantu teman yang belum bisa hadir namun membutuhkan penyelesaian pekerjaan, serta membantu rekan kerja dengan sukarela.

SIMPULAN

Gaya kepemimpinan yang meningkat membawa dampak pada peningkatan OCB. Meningkatnya gaya kepemimpinan dapat dilihat dengan meningkatnya dimensi kepemimpinan transformasional dan path-goal, Gaya kepemimpinan yang ada pada gilirannya dapat meningkatkan OCB dilihat dari aspek kharismatik, motivasi yang menginspirasi, stimulasi intelektual, mempertimbangkan individu, direktif, suportif, partisipatif, dan orientasi pada hasil. Artinya bahwa gaya kepemimpinan yang tinggi memberikan peranan yang sangat berarti dalam meningkatkan OCB.

Kepala Dinas perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menunjukkan sikap civic-virtue, suka menolong, dan sportif dalam melaksanakan tugas pokok sehari-hari, dan mampu mempromosikan fungsi efektif organisasi. Peneliti selanjutnya alangkah baiknya melanjutkan penelitian ini dengan menggunakan sampel yang lebih luas misalnya Dinas Sosial di Kabupaten dan Kota di Maluku Utara agar hasil penelitian dapat disimpulkan dengan baik karena jumlah unit analisis yang lebih besar, menambah variabel kebahagiaan di tempat dan budaya kerja, karena kedua variabel secara teoritis memiliki peran penting dalam membangun hubungan social sesama pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternative Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi.
- Alam, S., Ridjal, S., Samad, A., & Samad, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Pers dalam SMSI Sulsel. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 489–499. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.342>
- 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>
- Angelica, D., Oktaviana, D., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover) di Industri Konstruksi. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 125–143. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.290>

- Arifiani, R. S., Sudiro, A., & Indrawati, N. K. (2020). The Role of Organizational Culture and Job Satisfaction in mediating effect of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(3), 555–562. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.03.16>
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215–229. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.240>
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee “Citizenship”. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587–595. <https://doi.org/10.2307/255908>
- Dewi, T. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan transformational dan Organizational Citizenship Behavior melalui Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening pada kejaksaan Negeri Medan* [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Febrianti, R., & Sulastri. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Rumah Sakit Bhayangkara Padang. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 01(02), 63–73.
- Ghozali, I. (2014). *Struktural Equating Modeling, Metode alternatif dengan partial Least Square* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F. J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarsted, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Second). SAGE Publications, Inc.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Istiqomah, S., & Riani, A. L. (2021). Linking Transformational Leadership to OCB in Hospitality Industry: the Mediating Influence of Affective Commitment and Work Engagement. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(1), 53–67.
- Juliandi, A. (2014). *Metodologi penelitian Bisnis*. Umsu Pres.
- Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D., Agistiawati, E., Basuki, S., Rasyi Radita, F., Yulia, Y., Singgih, E., & Chidir, G. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education. Psychology and Conseling*, 2(1), 276–290.
- Mahengkeng, S., & Husen, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grand Dafam Bela Ternate. *JMS: Jurnal Manajemen Sinergi*, 10(2), 41–55.

- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Purwanto, A. (2022). The Role of Organizational Leadership and Organizational Citizenship Behavior on SMSs Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(5).
- Ragil, Z., & Solovida, G. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Magisma*, 8(1), 41–50.
- Ramadhan, Z. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT PLN (Persero) Up3 Purwokerto* [Thesis]. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior and Management* (Nineth). Pearson Education, Inc.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. CV. Andi Offset.
- Sukayana, K., Telagawathi, N. L. W. S., & Rahmawati, P. I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Motivasi Penerima Manfaat terhadap Efektivitas Program Bantuan Rumah Tidak Layak Huni Kabupaten Buleleng. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 911–922.
- Thanousone, N. (2019). *The Influence of Leadership on Organizational Citizenship Behavior in lao based on International NGO* [Thesis]. Unitech Institute of Technology.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik