

Pengaruh Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep

The Influence Of Servant Leadership On Organizational Citizenship Behavior (OCB) In The Civil Service Agency And Human Resource Development Of Sumenep District

Oleh :

Mohamad Ali Wafa ^{1)**}, Enza Resdiana ^{2)**}, Abd. Kahir ³⁾
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Wiraraja
Email : mohamadaliwafa@gmail.com ^{**} enza@wiraraja.ac.id ^{**}
kahir@wiraraja.ac.id

Abstract

Servant Leadership felt by employees of the Sumenep Regency Personnel and Human Resource Development Agency has influenced the increase in Organizational Citizenship Behavior of employees. When the relationship between employees and superiors is good, and employees' needs are met, employees will be willing to work beyond their work and foster an attitude of Organizational Citizenship Behavior in the workplace. OCB is feedback from employees on what is done by superiors. The more positive the relationship between superiors and employees, the more positive the behavior of employees at work. This study uses quantitative research. Based on the results of research conducted at the Sumenep with Servant Leadership (X) and Organizational Citizenship Behavior (Y) variables. This study aims to determine the effect of Servant Leadership on Organizational Citizenship Behavior at the Staffing and Human Resource Development Agency in Sumenep Regency. The results of this study indicate that Servant Leadership has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior with an effect of 94.2%, and 6,8% is influenced by other variabels. The result is that, there is an influence of the independent variable Servant Leadership on the Organizational Citizenship Behavior variable.

Keywords: *Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior*

Abstrak

Servant Leadership yang dirasakan oleh karyawan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep ini mempengaruhi meningkatnya Organizational Citizenship Behavior pada karyawan. Saat hubungan karyawan dan atasan terjalin baik, dan kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan akan bersedia bekerja melebihi tugasnya dan menumbuhkan sikap Organizational Citizenship Behavior di tempat kerja. OCB merupakan feedback dari karyawan terhadap apa yang dilakukan oleh atasan. Semakin positif hubungan antara atasan dengan karyawan maka semakin positif pula perilaku karyawan di tempat kerjanya. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dengan variabel Servant Leadership (X), dan Organizational Citizenship Behavior (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Servant Leadership terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Hasil penelitian ini menunjukkan Servant Leadership berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan pengaruh sebesar 94,2%, dan 6,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasilnya yaitu terdapat pengaruh variabel independen Servant Leadership terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior.

Kata Kunci: *Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior*

1. PENDAHULUAN

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi karena keberadaannya menjadi salah satu penentu keberhasilan dalam berorganisasi. Greenberg dan Baron (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi anggota-anggota kelompok lainnya dalam

rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah mereka tetapkan bersama. Pemimpin nantinya akan menjalankan aktivitas kepemimpinan dan dalam menjalankan aktifitas kepemimpinan maka dibutuhkan seseorang yang mampu mengembangkan karyawan dan mampu membangun semangat kerja karyawan sehingga dapat bekerja secara efektif untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Apabila ingin menjadi seorang pemimpin yang besar maka dia harus mengawalinya dengan melayani orang lain terlebih dahulu. Konsep ini adalah konsep kepemimpinan yang dipopulerkan oleh Robert K. Greenleaf yang diberi nama model kepemimpinan yang melayani atau servant leader (Greenleaf & Spears, 1977). (Sendjaya & Pekerti, 2010) dalam (Pala'langan) menyebutkan bahwa *Servant Leadership* berbicara bukan hanya tentang memimpin tetapi lebih banyak kepada pelayanan yang diawali dengan menemukan kebutuhan dari seseorang dan kemudian berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh (D'Souza, 2007)

bahwa seorang pemimpin dengan prinsip servant leader, adalah pemimpin yang bisa memberdayakan orang lain melalui teladan, bimbingan, kepedulian, pemahaman, kepekaan, kepercayaan, apresiasi, dorongan semangat, penguatan, dan visi bersama yang tentunya hal tersebut berupa pelayanan kepada orang lain, tidak mementingkan masalah pribadi tetapi dengan posisi yang ada berusaha mempersiapkan pemimpin berikutnya yang diharapkan juga memiliki keinginan untuk melayani orang lain dalam sebuah organisasi demi tercapainya sebuah tujuan bersama.

Instansi pemerintah merupakan instansi yang memberikan layanan kepada masyarakat. Sebagai lembaga yang memberi layanan publik, pengguna jasa dan produknya sangat banyak. Saat ini, setiap instansi pemerintah dituntut untuk dapat memberi pelayanan terbaik serta memiliki sumber daya manusia yang memenuhi standar kompetensi yang sudah ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara bagi setiap Aparatur Sipil Negara.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mengemban tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat. Agar dapat menjalankan tugas-tugas tersebut, ASN harus memiliki kualifikasi,

kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan. Dalam konteks ini, UU ASN No 5 Tahun 2014 mengatur tentang kompetensi yang diharapkan dari ASN. Undang-Undang ini mengatur aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang didalamnya memiliki sejumlah pegawai dalam berbagai divisi dan bidang kegiatan untuk mewujudkan suatu bentuk pelayanan terhadap masyarakat. Dengan tugas dan tanggung jawab tersebut maka para pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dituntut untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi, dan kreatifitasnya secara cepat dan berkelanjutan.

Selain itu organisasi didalamnya pun didorong untuk tidak hanya melakukan kewajiban-kewajiban formalnya saja, tetapi juga dibangun melalui kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk berkontribusi lebih dan berperilaku positif di luar kewajiban di dalam organisasi. Bentuk perilaku inilah yang sering disebut sebagai perilaku kewargaan organisasional *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Robbin dan Judge dalam Wasposito dkk.

(2014) dalam (Setiawan and Natsir), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ialah perilaku pilihan yang tidak termasuk dalam kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak lepas dari *Servant Leadership* dalam organisasi. *Servant Leadership* akan mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pada instansi pemerintah banyak ditemui pegawai yang memiliki perilaku dan kinerja yang baik namun banyak dijumpai juga adanya pegawai yang memiliki sifat yang individualis, egois, bersikap tidak peduli, kurang mampu bekerja dalam tim, tidak mampu berkomunikasi secara terbuka dan jujur, kurang mampu bekerja sama dengan orang lain dan tidak mau membagi informasi serta sulit mengakui perbedaan dan tidak mampu menyelesaikan konflik, serta lebih mengutamakan tujuan pribadi daripada tujuan tim. Semua perilaku negatif dari karyawan ini akan menghambat kinerja individu dan kinerja organisasi. Instansi tentu menginginkan perilaku sebaliknya yaitu perilaku seperti mampu bekerja dalam tim, berkomunikasi secara terbuka dan jujur, mampu bekerja sama dengan orang lain dan membagi informasi serta lebih mengutamakan tujuan tim daripada tujuan pribadi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak muncul dengan sendirinya pada karyawan, namun perlu ditumbuhkan dan dikembangkan. Karyawan yang

pada dasarnya mempunyai karakter personal yang memenuhi kriteria OCB dapat berubah karena lingkungan organisasi. Oleh karena itu, karakter yang baik perlu dikembangkan menjadi ketrampilan interpersonal yang baik sehingga mampu memberi dampak positif pada organisasi. Adanya *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai faktor lain dalam peningkatan kinerja melalui kegiatan saling bantu pada lingkungan kerja kondusif yang berpengaruh pada peningkatan target organisasi.

Untuk mengembangkan perilaku OCB, maka diperlukan campur tangan dari pimpinan organisasi. Pimpinan merupakan panutan atau contoh dalam sebuah organisasi sehingga setiap perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pimpinan). Pimpinan harus mampu menjadi motor penggerak (reformis) bagi seluruh anggota organisasi. Jika seorang pimpinan berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka perilaku seorang pimpinan harus sesuai dengan output atau tujuan perubahan yang diinginkan pimpinan dari bawahannya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Sumenep.”

2. TINJAUAN TEORITIS

a. Servant Leadership

Greenleaf, R. K. (1998) berpendapat bahwa kepemimpinan melayani merupakan gaya kepemimpinan yang sangat peduli atas pertumbuhan dan dinamika kehidupan pengikut, dirinya serta komunitasnya. Dimulai dari perasaan natural yang ingin melayani. Oleh karena itu, ia mendahulukan untuk melayani daripada pencapaian ambisi pribadi dan kesukaannya semata. Selain itu pemimpin yang melayani dapat mempengaruhi produktivitas dalam situasi nyata sebuah organisasi. *Servant leadership* yang berorientasi pada kepemimpinan yang melayani, berbasis pengetahuan, partisipatif, aspek tanggung jawab dalam proses, etika dan sosial dapat meredakan skandal atau konflik didalam organisasi. Menurut Dennis dan Bocarnea (2005) Dalam skala pengukuran *Servant Leadership Assessment Instrument* (SLAI) terdapat lima skala pengukuran pada indikator *servant leadership*. indikator *servant leadership* yang menggunakan skala pengukuran sebagai berikut :

1. Kasih Sayang (*Love*)

Kepemimpinan yang mengasihi dengan cinta atau kasih sayang. Cinta yang dimaksud adalah melakukan hal yang benar pada waktu yang tepat untuk alasan dan keputusan yang terbaik.

2. Pemberdayaan (*Empowerment*)

Penekanan pada kerjasama yaitu mempercayakan kekuasaan pada orang lain, dan mendengarkan saran dari bawahan.

3. Visi (*Vision*)

Arah organisasi dimasa mendatang

yang akan dibawa oleh seorang pemimpin. Visi akan menginspirasi tindakan dan membantu membentuk masa depan.

4. Kerendahan hati (*Humility*)

Menjaga kerendahan hati dengan menunjukkan rasa hormat terhadap karyawan dan mengakui kontribusi karyawan terhadap tim.

5. Kepercayaan (*Trust*)

Kepemimpinan melayani adalah orang-orang pilihan yang dipilih berdasarkan suatu kelebihan yang menyebabkan pemimpin tersebut mendapatkan kepercayaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan melayani adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan kebutuhan, kepentingan, serta aspirasi dari bawahan atas kepentingan diri mereka sendiri. Dan pemimpin sejati itu mampu memperlihatkan karakter dan integritas, memiliki kemampuan dalam metode kepemimpinan, serta mampu menunjukkan perilaku maupun kebiasaan seorang pemimpin. Pemimpin lebih dulu akan melayani kebutuhan bawahan sehingga kemudian tujuan yang dibuat seorang pemimpin akan tercapai.

b. Organizational Citizenship Behavior

Robbins (2006:31) berpendapat bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Indikator

OCB menurut Ubaididillah (2017) adalah sebagai berikut:

1. *Altruism*

Perilaku karyawan membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan, baik tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi.

2. *Conscientiousness*

Perilaku karyawan yang ditunjukan dengan berusaha untuk bekerja melebihi yang diharapkan perusahaan. Merupakan perilaku sukarela yang tidak menjadi kewajiban atau tugas karyawan.

3. *Sportsmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan komplain maupun keberatan.

4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah- masalah interpersonal.

5. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti

perubahan dalam organisasi, inisiatif untuk merekomendasikan ide tentang bagaimana memperbaiki operasi atau prosedur-prosedur organisasi, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, menggunakan tipe penelitian yang

bersifat kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan jenis penelitian survey dengan menggunakan pertanyaan terstruktur/ sistematis yang sama kepada banyak orang.

Peneliti melakukan penentuan lokasi penelitian untuk memperoleh sebuah informasi dan data yang diperlukan. Peneliti mengambil lokasi penelitian di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Pada penelitian ini populasi yang ditetapkan berasal dari seluruh pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang berjumlah 70 responden

Menurut (Arikunto, 2014:131), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2019). Teknik penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Teknik pengmpulan data dalam penelitian ini yaitu, penyebaran kuisioner dan observasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Gambaran umum lokasi penelitian

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang mengemban tugas dalam menjamin kelancaran penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah. disadari bahwa kualitas pelayanan publik sangat ditentukan oleh kemampuan dan profesioanalisme penyelenggaranya yaitu Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu, Melalui pelayanan kepegawaian yang berkualitas terhadap PNS diharapkan akan memberikan motivasi untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

b. Hasil analisis data

Uji validitas

Hasil uji dari kuisioner yang dilaksanakan pada 70 responden didapat hasilnya yaitu:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Servant Leadership* pada seluruh indikator lebih besar dari 0,2352, berarti instrument valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *OCB*

Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Y1.1	0,2352	0.529	VALID
Y1.2	0,2352	0.706	VALID
Y1.3	0,2352	0.781	VALID
Y1.4	0,2352	0.408	VALID
Y1.5	0,2352	0.694	VALID
Y1.6	0,2352	0.621	VALID
1.7	0,2352	0.549	VALID
Y1.8	0,2352	0.720	VALID
Y1.9	0,2352	0.783	VALID
Y1.10	0,2352	0.538	VALID
Y1.11	0,2352	0.664	VALID
Y1.12	0,2352	0.764	VALID
Y1.13	0,2352	0.544	VALID
Y1.14	0,2352	0.744	VALID
Y1.15	0,2352	0.696	VALID

Pengujian validitas pada *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, pada seluruh indikator lebih besar dari 0,2352, berarti instrument valid.

Uji Item Reabilitas	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1.1	0,2352	0.758	VALID
X1.2	0,2352	0.847	VALID
X1.3	0,2352	0.758	VALID
X1.4	0,2352	0.708	VALID
X1.5	0,2352	0.593	VALID
X1.6	0,2352	0.758	VALID
X1.7	0,2352	0.608	VALID
X1.8	0,2352	0.731	VALID
X1.9	0,2352	0.773	VALID
X1.10	0,2352	0.600	VALID
X1.11	0,2352	0.824	VALID
X1.12	0,2352	0.662	VALID
X1.13	0,2352	0.681	VALID
X1.14	0,2352	0.761	VALID
X1.15	0,2352	0.842	VALID

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbac Alpha	R Hitung	Ket.
Servant Leadersip	0.949	0.60	Reliabel
OCB	0.924	0.60	Reliabel

Berdasarkan data diatas, nilai Pengujianvaliditas pada *Servant Leadership* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, Data diatas, menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* dari variabel *Servant Leadership* yaitu $0.949 > 0.60$ dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* yaitu $0.924 > 0.60$ maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi linier, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, maka terlihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		70
Normal Parameter s ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99272718
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.079
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- Data diatas menunjukkan adanya ada dua variabel diatas test statistic 0.098 dengan signifikan $0.093 > 0,05$, keadaan menunjukkan adanya distribusi normal, pada variabel *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, yang berarti dapat diketahui bahwa seluruh

instrumen pada penilitian ini bersifat normal.

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisa data dengan uji statistik dengan menggunakan regresi linier sederhana menunjukkan hasil analisis yang koefisien regresi dari masing masing variabel bebas dan variabel terikat, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji regresi linier sederhana

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	9.543	2.423		3.938
	TOTALX1	.858	.037	.942	23.229
					.000

a. Dependent Variable: TOTALY1

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas maka dapat disusun rumuas persamaan Regresi:

Y= 9,543 + 0,858

Dari hasil perhitungan persamaan diatas diketahui nilai constan (a) sebesar 9,543, yang berarti nilai konsisten variabel, sedangkan nilai koefisien variabel X (b) sebesar 0,858, yang berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai X, maka nilai Y bertambah sebesar 0,858. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y positif.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui secara pasti antara variabel independen dan dependen apakah terjadi hubungan secara signifikan secara parsial dengan melihat tingkat signifikan yaitu 0.05.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardiz ed Coefficients		Stand ardiz ed Coeff icient s	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Cons tant)	9.543	2.423		3.938	.000
	TOT ALX 1	.858	.037	.942	23.229	.000

a. Dependent Variable: TOTALY1

Nilai t hitung > t tabel, maka variabel *Servant Leadership* berpengaruh dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen,

sebagaimana tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Uji koefisien determinasi(R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 _a	.888	.886	1.918

a. Predictors: (Constant), TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY1

Tabel diatas menunjukkan bahwa *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep 0,942, yang artinya koefisien determinan mempunyai pengaruh 94,2% dengan pengaruh yang kuat, sedangkan 6,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian, Seperti komitmen organisasi, motivasi kerja, dan empowerment.**Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Kepagawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Hasil Instrumen yang digunakan pada penelitian ini valid dan reliabel. Hasil penelitian in dikatakan valid karena seluruh indikator variabel *Servant Leadership* yaitu: Kasih sayang (love),

Pemberdayaan (*empowerment*), Visi (*vision*), Kerendahan hati (*humility*), Kepercayaan (*trust*), dan seluruh indikator tersebut lebih besar dari 0,2352, berarti instrument valid. Indikator variabel *Organizational Citizenship Behavior* yaitu: Menolong (*Altruism*), Patuh Terhadap Aturan (*Conscientiousness*), Sikap Sportif (*Sportsmanship*), Perilaku Baik Dan Sopan (*Courtesy*), Sikap Keterlibatan Dalam Organisasi (*Civic virtue*), dan seluruh indikator tersebut lebih besar dari 0,2352, berarti instrument valid.

Hasil penelitian reliabel menunjukkan variabel *Servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Kepagawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dengan mempunyai pengaruh sebesar 94,2%.

Variabel X (*Servant leadership*), dan Variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) menunjukkan bahwa *Servant Leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Badan Kepagawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Terbukti nilai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) $t_{hitung} 3,938$ dengan signifikansi $0,000 < 0,005$ dengan $t_{tabel} 1,668$, dan *Servant Leadership* $t_{hitung} 23,229$ dengan signifikansi $0,000 < 0,005$, dengan $t_{tabel} 1,668$, menunjukkan bahwa Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel *Servant Leadership* berpengaruh dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB). Hal ini berarti pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* OCB berbanding lurus. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *Servant Leadership* maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Servant Leadership yang dirasakan oleh karyawan mempengaruhi meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Saat hubungan karyawan dan atasan terjalin baik, dan kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan akan bersedia bekerja melebihi tugasnya dan menumbuhkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* di tempat kerja. OCB merupakan feedback dari karyawan terhadap apa yang dilakukan oleh atasan. Semakin positif hubungan antara atasan dengan karyawan maka semakin positif pula perilaku karyawan di tempat kerjanya.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Badan Kepagawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tentang pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka secara umum dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Badan Kepagawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Hasil penelitian ini menunjukkan *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behavior dengan pengaruh sebesar 94,2%.. Yaitu terdapat pengaruh variabel independen *Servant Leadership* terhadap variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior*.

Daftar Putaka

- Dennis, R., & Bocarnea, M. (2005). Development Of The Servant Leadership Assessment Instrument. *Leadership&Organization Development Journal*.
- D’Souza, A. (2007). *Proactive Visionary Leadership*. Trisewu Nagawarsa.
- Greenleaf, Robert. K. 1998, *Servant Leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Mahwah, NJ: Paulist Press.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2008). *Behavior In Organization. Eight Edition*. Prentice Hall, New Jersey.
- Pala’langan, Alvin Yuwono. “Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, vol. 9, no. 2, 2021, pp. 223–31, <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.3887>.
- Robbins,. P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi sepuluh. Diterjemahkanoleh Drs. Benyamin Molan. Erlangga,Jakarta:
- Setiawan, Hedriel, and Syahir Natsir. “SERVANT LEADERSHIP DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP (OCB) DINAS KOPERASI & UKM SULTENG.” *Ilmu Manajemen*, vol. 8, no. 3, 2022, pp. 181–8.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Ubaididillah, H. (2017). Analisa Pengaruh Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB) Dengan Mediasi Kepercayaan Pada Manajemen Bumdesa. *Jurnal Wahana*.