

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka

Almansyah Rundu Wonua¹, Phradiansah², & Niar Astaginy³

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

almansyah.jka@gmail.com¹

Abstract

This study aims at determining the effect transformational leadership style and job satisfaction toward Organizational Citizenship Behavior of employees Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka. This research uses quantitative methods. The data used in this study consisted of primary data and secondary data. Looking at a relatively small population of 96 people, the researchers used population studies. Data analysis techniques used Structural Equation Model (SEM) assisted with SmartPLS (Partial Least Square) program. The results of the study concluded that the transformational leadership style and job satisfaction variables affect the Organizational Citizenship Behavior of employees at the Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka.

Keywords: Transformational leadership style, job satisfaction, Organizational Citizenship Behavior

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Melihat populasi yang relatif kecil sebanyak 96 orang, maka peneliti menggunakan penelitian populasi. Teknik analisa data yang digunakan Structural Equation Model (SEM) dibantu dengan program SmartPLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, Organizational Citizenship Behavior

Permalink/DOI : <http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v5i1.721>

Cara Mengutip : Wonua, Almansyah Rundu., Phradiansah., & Astaginy, Niar. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka. JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 5 (1), 18-28 doi: <http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v5i1.721>

Sejarah Artikel : Artikel diterima 4 Januari 2020; direvisi 11 Januari 2020; disetujui 16 Januari 2020

Alamat korespondensi :

Jl. Pemuda No. 339

Universitas Sembilanbelas November

Kolaka, Sulawesi Tenggara

Pendahuluan

Sumberdaya manusia dalam hal ini pegawai mempunyai peran strategis bagi organisasi, pertimbangan tersebut menjadikan pegawai sebagai asset penting organisasi dalam menjalankan rencana strategisnya dalam upaya mewujudkan kinerja unggul organisasi.

Pencapaian kinerja unggul organisasi dapat dibangun dengan adanya kinerja dari pegawai itu sendiri, oleh karena itu pegawai harus memiliki kompetensi dan perilaku kerja yang dapat mendukung efektivitas pencapaian tujuan organisasi, perilaku kerja yang dimaksud yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Robbins dan Judge (2008) bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Budihardjo (2011) *Organizational Citizenship Behavior* adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini pegawai) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. OCB ditandai oleh individu yang secara sukarela memberikan kontribusi peran ekstra kepada organisasi di luar dari pekerjaan atau tugas mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi OCB pegawai semakin mempengaruhi kinerja pegawai. Berbagai hasil penelitian telah mengakui pengaruh signifikan OCB pada keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi yang ingin mencapai kesuksesan membutuhkan pegawai

yang memiliki perilaku OCB yang mau bekerja ekstra diluar dari standar pekerjaannya atau yang diprasyarakatkan.

Organizational Citizenship Behavior telah menjadi perhatian para peneliti, karena pentingnya OCB bagi organisasi dalam mendorong kinerja organisasi, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi OCB pegawai sangat menarik untuk diteliti. Hasil penelitian sebelumnya Organ et al. dalam Titisari (2014) menjelaskan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal pegawai. Berdasarkan hal tersebut tujuan dari penelitian ini mencoba meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka.

Tinjauan Pustaka

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau biasa dikenal perilaku kewarganaan pertama kali dikemukakan oleh Denis Organ. Menurut Organ, Podsokop dan McKenzie (2006) OCB adalah perilaku individu yang secara sukarela, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, namun meningkatkan efesiensi dan efektivitas fungsi organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Schermento, dkk (2011). OCB adalah perilaku ekstra yang ditunjukkan oleh individu untuk bekerja ekstrak dalam pekerjaan mereka. Griffin dan Moorhead (2014) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior*

adalah orang/anggota dalam suatu organisasi yang memberikan kontribusi positif secara totalitas pada organisasi atau perusahaan.

Titisari (2014) mendefinisikan OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif, dan bermakna membantu.

Organ dalam Podsakoff et al (1997) menjelaskan bahwa dimensi Perilaku Kewargaan Organisasi terdiri dari Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy dan Civic Virtue. a) altruism, sifat lebih mementingkan orang lain; b) conscientiousness, sifat mendengarkan kata hati; c) civic virtue, berbuat kebaikan; d) sportmanship, sikap sportif; dan e) courtesy, rasa hormat. Namun pada tahun 2000 Podsakoff, dkk. Meninjau ulang dimensi OCB yang dikemukakan organ dan menghasilkan 7 Dimensi antara lain a) Perilaku membantu (*Helping Behavior*), yaitu secara sukarela membantu orang lain atau mencegah terjadinya masalah berkaitan dengan pekerjaan; b) Sikap sportif (*Sportmanship*), sebagai kesediaan untuk mentoleransi ketidaknyamanan dan tetap menjaga perilaku positif atas ketidaknyamanan tersebut; c) Loyalitas Organisasi (*Organizational Loyalty*), menyebarkan kehendak baik, dan menjaga organisasi menyemangati dan menjaga tujuan organisasi; d) Pemenuhan ketentuan organisasi

(*Organizational Compliance*) ketaatan organisasi dalam memenuhi aturan dan prosedur organisasi dan dedikasi; e) Inisiatif (*Individual Initiative*), bentuk ini disebut ekstrak role jika berkaitan dengan tugas melampaui syarat minimal atau secara umum dilakukan secara sukarela; f) kepentingan umum (*Civic Virtue*) menunjukkan level yang tinggi kedalam ketertarikan atau komitmen terhadap organisasi secara keseluruhan; dan g) Pengembangan diri (*Self Development*), pengembangan diri mencakup perilaku karyawan yang secara sukarela terlibat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rivai (2009) “Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar melaksanakan tindakan demi tercapainya tujuan tertentu. Robbins (2015) menyatakan bahwa, Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Selanjutnya menurut Bass, dalam Hakim (2014) Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan efektif yang sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil kepemimpinan (*leadership outcomes*), seperti usaha ekstra para bawahan terhadap organisasi, kepuasan terhadap pemimpin, dan penilaian bawahan terhadap ketrampilan kepemimpinan.

Bass dan Avolio dalam Yukl (2010) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi, yaitu: a) Karismatik (*Charismatic*) digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, dan sekaligus mempercayainya; b) Motivasi yang Menginspirasi (*Inspirational Motivation*) digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme; c) Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi; d) Perhatian secara Individual (*Individualized consideration*) digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya

(Robbins, 2015). Selanjutnya menurut Wibowo (2013) pada hakikatnya kerja merupakan tingkat perasaan seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat pekerjaannya. Ada lima dimensi yang dapat digunakan dalam mengukur kepuasan kerja pegawai yaitu ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, di mana orang dapat meresponnya. Indikator-indikator tersebut adalah: a) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja; b) Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya; c) Rekan kerja (*Workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya; d) Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja; e) Gaji/Upah (*Pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian

penjelasan (*explanatory reseach*) dengan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei. Penelitian *explanatory* tidak hanya menggambarkan fenomena yang ada akan tetapi juga bertujuan untu menjelaskan pengaruh diantara variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian hipotesis statistik. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif yang menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka. Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat mewakili obyek yang diteliti tersebut (Sugiyono, 2012).

Berdasarkan jumlah pegawai sebanyak 96 orang. Melihat populasi yang relatif kecil atau sedikit, maka peneliti menggunakan penelitian populasi. Menurut Arikunto (2002), jika responden kurang dari 100 (seratus), maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan oleh karena itu subyeknya semua yang terdapat dalam populasi. Penelitian dengan menggunakan seluruh populasi disebut juga sensus.

Teknik Pengumpulan Data

1. Survey

Metode survey dilakukan dengan menggunakan instrument yaitu kuesioner/angket yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Wawancara (interview)

Metode wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara berkomunikasi langsung dengan seseorang atau lebih yang dianggap sebagai sumber data.

3. Pustaka

Kajian pustaka di lakukan untuk menelusuri dokumen-dokumen atau artikel –artikel yang relevan dengan kebutuhan informasi tambahan dalam menunjang pembahasan hasil penelitian.

Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis analisis statistik dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan dibantu dengan program SmartPLS (*Partial Least Square*) Versi M2. Analisis PLS merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan evaluasi terhadap model pengukuran sekaligus model structural.

Hasil & Pembahasan

Terdapat dua tahapan pengujian yaitu pengujian model pengukuran (*Outer Model*) yang bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas setiap indikator pada masing-masing variabel, dan pengujian model struktural (*Inner Model*) yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan di dalam

penelitian ini.

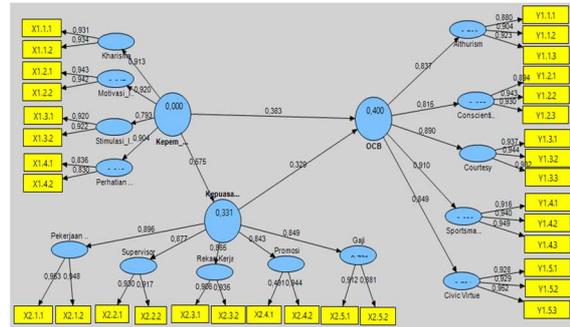
1. Pengujian outer model

Dalam pengujian *outer model* bertujuan untuk melihat *validity* dan *reliability* suatu model. Dimana kriteria validitas diukur dengan *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan *reliability* konstruk diukur dengan *composite reliability*.

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Uji validitas dengan program SmartPLS 2.0 M3 dilakukan dengan menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity* (Ghozali, 2012).

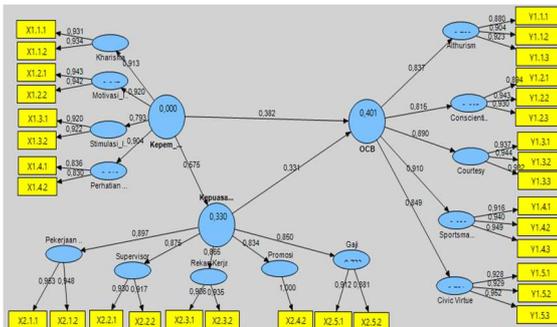
Gambar 2. Full Model Penelitian Re-Loading



Sumber: Peneliti, data diolah (2019)

Berdasarkan hasil *outer loading* di atas terlihat bahwa seluruh indikator memiliki nilai di atas 0.5. Setelah seluruh indikator dinyatakan valid maka langkah selanjutnya dalam pengujian *convergent validity* adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di mana nilainya harus di atas 0,5 (Ghozali, 2012). Hasil perhitungan nilai AVE disajikan pada tabel berikut

Gambar 1. Full Model Penelitian



Sumber: Peneliti, data diolah (2019)

Berdasarkan hasil *outer loading* di atas terlihat bahwa terdapat indikator yang memiliki nilai kurang dari 0.5 yaitu indikator X2.4.1 sehingga harus di-drop atau dikeluarkan dari model dan dilakukan proses *loading ulang*. Hasil dari proses perhitungan ulang setelah indikator yang tidak valid di keluarkan dari model adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	AVE
Organizational Citizenship Behaviour	0,637
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,664
Kepuasan Kerja	0,596

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Gambar 1. menunjukkan hasil *outer loading* dari setiap indikator pada masing-masing konstruk memiliki nilai lebih dari 0.5. Hal ini bermakna bahwa seluruh indikator memenuhi *convergent validity* dengan nilai *outer loading* di atas 0.5. Indikator-indikator tersebut dapat digunakan pada uji selanjutnya dapat dikatakan valid karena memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0.5 (Ghozali, 2012). Selain itu tabel 1

juga menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) berada di atas 0,5 sehingga syarat pengujian *convergent validity* telah terpenuhi.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali, 2012). Menurut Ghozali (2012) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Composite Reliability* pada output SmartPLS di mana nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7. Jika nilai *composite reliability* konstruk memberikan hasil di atas 0,7 maka dapat dikatakan bahwa indikator setiap konstruk tersebut reliabel dan dapat mewakili pengukuran yang sebenarnya (Ghozali, 2012). Hasil perhitungan nilai *Composite Reliability* disajikan pada tabel berikut

Konstruk	Composite Reliability
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,963
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,935
Kepuasan Kerja	0,934

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Nilai *composite reliability* seperti yang terlihat pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik yaitu di atas 0.7. Dimana menurut Chin (1998) dalam Ghozali

(2012) suatu konstruk dikatakan mempunyai realibilitas yang baik jika nilainya di atas 0.7. Mengacu pada pendapat Chin (1998) maka hasil dari *composite reliability* masing-masing konstruk dianggap baik dan dapat digunakan dalam proses analisis karena telah memenuhi syarat reliabilitas.

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural dengan PLS dapat dimulai dengan melihat nilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural (Ghozali, 2012). Setelah melihat nilai R-Square selanjutnya melihat nilai T-Statistik pada tabel Path Coefficients dari masing-masing variabel untuk dibandingkan dengan T-tabel yang selanjutnya dapat dijadikan acuan dalam pengujian hipotesis.

a. R-Square

Nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen (X) tertentu terhadap variabel laten endogen (Y) apakah mempunyai pengaruh yang substantive atau tidak. Nilai R-Square 0,70 mengindikasikan model pada level kuat, 0,50 mengindikasikan model berada pada level moderate atau sedang, dan 0,25 mengindikasikan model berada pada level lemah (Ghozali, 2012). Berikut adalah nilai R-Square pada konstruk:

Tabel 3. R-Square

Konstruk	R-Square
Organizational Citizenship Behaviour	0,400
Kepuasan Kerja	0,331

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai R-Square pengaruh konstruk Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour sebesar 0.400, dan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja sebesar 0.331 yang mengindikasikan bahwa model berada pada level lemah. Artinya Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dapat menjelaskan variabel Organizational Citizenship Behaviour hanya sebesar 40% sisanya adalah variabel lain. Sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja hanya sebesar 33,1% dan sisanya adalah variabel lain.

b. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan pengujian inner model yakni variabel laten eksogen terhadap endogen. Hipotesis dapat diterima jika nilai T-hitung lebih besar (>) dari pada T-tabel pada tingkat kesalahan 5% yaitu 1,661.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Pengaruh	Original Sample Estimate	T-Statistik
Gaya Kepemimpinan Transformasional → OCB	0.382	2,465
Kepuasan Kerja → OCB	0.330	1,993
Gaya Kepemimpinan Transformasional → Kepuasan Kerja	0.574	6,220

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karena nilai T-Statistik hitung sebesar 2.465 lebih besar dari T tabel 1,661 sehingga hipotesis H1 dapat dinyatakan diterima. Pengaruh ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala dinas berjalan dengan baik dan memberikan pengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Kolaka. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan kepala dinas dalam memotivasi bawahannya agar mau bekerja ekstra diluar dari standar pekerjaannya atau yang diprasyartkan dengan memberikan stimulasi intelektual dengan membangkitkan antusiasme bawahannya dalam bekerja dan mendukung kreativitas bawahannya dalam bekerja. Dengan demikian jika gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan maka *Organizational Citizenship Behavior* pegawai akan

meningkat. Hal ini sejalan hasil penelitian Syarief, dkk. (2017); Putri dan Suwandana (2016) Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan sikap ekstra peran pada bawahannya. Semakin tinggi nilai kepemimpinan maka akan semakin tinggi sikap ekstra peran Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karena nilai T-Statistik hitung sebesar 1,993 lebih besar dari T tabel 1,661 sehingga hipotesis H2 dapat dinyatakan diterima. Pengaruh ini menunjukkan bahwa kepuasan pegawai yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tan dan Tarigan (2017); Shafazawana, dkk (2016) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman- pengalaman positif mereka (Robbins: 2015). Selanjutnya menurut Wibowo (2013)

pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka karena nilai T-Statistik hitung sebesar 6,220 lebih besar dari T tabel 1,661 sehingga hipotesis H3 dapat dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Kolaka mampu membangkitkan antusiasme bawahannya dengan memberikan perhatian dan motivasi sehingga bawahannya merasa puas, kemudian bawahan merasah bahwa pimpinan menilai prestasi kerja mereka secara obyektif berdasarkan hasil kerja yang telah mereka lakukan. Dengan demikian jika gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Vania (2019); Subowo dan Setiawan (2015) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka di tarik sebuah kesimpulan yang dapat ditarik hasil sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan Peneliti memberikan saran untuk meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka maka gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja perlu diperhatikan dengan cara membantu pegawai untuk melakukan pengembangan diri dan menciptakan iklim kerja yang kondusif dalam rangka mendorong peningkatan Organizational Citizenship Behavior pegawai.

Daftar Pustaka

Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Budiharjo, A. (2011). *Organisasi : Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta: Prasetya Mulya

Publishing

Daskin, (2013). *The Critical Antecedents to Organizational Citizenship Behaviors: Empirical Evidences from North Cyprus Service Industry*. Journal of Management Research. Vol. 5, No. 2. Hal.205-239.

Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hakim, Lukman. (2014), *Dasar-Dasar Manajemen*, Surakarta, Jasmine

Podsakoff, P. M., dkk, (2006). *Organizational Citizenship Behavior : A Critical Review of The Theoretical and Emprical Literature and Suggestion For Future Research*. Sage Publication.

Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). *Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance*. Journal of Applied Psychology, 82, 262–270. doi:10.1037/0021-9010.82.2.262.

Putri dan Suwandana. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10

Rivai Veizal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins. Stephen., (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua

- Belas. Jakarta : Salemba Empat
- Schermento, dkk (2011). *Organizational Behavior*. John Wiley & Son. Inc.
- Shafazawana, dkk. (2016). *Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors*. ScienceDirect Procedia Economics and Finance 35 (2016) 604 – 611
- Subowo, Robin dan Setiawan, Roy. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karayawan Pada PT Multi Artistikacithra*. Jurnal AGORA Vol.3, No.1.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syarief, dkk. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi*. Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VIII, No 3, Desember 2017. Hal. 173-188.
- Tan, Roymond dan Tarigan, Zeplin Jiwa Husada (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada 3H Motosport*. Jurnal AGORA Vol. 5, No. 1.
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Vania, Regina. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Podo Mekar Jaya Sentosa*. Jurnal AGORA Vol. 7, No. 1.
- Wibowo, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Indeks