

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
(Studi Pada Karyawan Koperasi Unit Desa Pakis)**

Futihah Roudhoturrizki, Yagub Cikusin, Ainul Chanafi

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang

Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

ABSTRAK

Studi ini mempunyai tujuan mengetahui dampak gaya kepemimpinan transformasional serta komitmen organisasi pada OCB (Organizational Citizenship Behavior) pegawai KUD Pakis. Penelitian didasari oleh tingginya tingkat absensi serta turnover karyawan yang berdampak pada produktivitas, yang diduga berkaitan dengan rendahnya OCB. Penelitian kuantitatif ini menggunakan sampling jenuh dengan 48 responden. Analisis dilakukan menggunakan IBM SPSS dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan (X1) serta komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh yang positif pada OCB secara parsial. Sementara hasil uji F mengungkapkan bahwa kedua variabel bebas juga mempunyai dampak signifikan secara simultan, dengan nilai F hitung senilai 58,953, yang melebihi dari F tabel 3,20, serta nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Tingkat koefisien determinasi (R Square) senilai 0,711 mengetahui bahwa pengaruh gabungan kedua variabel independen terhadap OCB mencapai 71,1%. Maka, dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi memberikan dampak searah dan menguntungkan pada OCB pegawai, baik secara parsial maupun bersamaan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*.

PENDAHULUAN

Pada era sekarang, persaingan dalam berbagai sektor menuntut ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Berbagai perusahaan dan organisasi ditantang untuk dapat beradaptasi dan bertahan menghadapi dinamika perubahan dalam lingkungan bisnis. Dalam konteks ini, koperasi menjadi salah satu wadah penting bagi pengembangan sumber daya manusia,

dimana koperasi merupakan sekelompok individu yang bersedia bersatu untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi melalui perusahaan yang dijalankan secara demokratis.

Peran koperasi sangat penting, tidak hanya dalam konteks sosial, tetapi juga dalam hal kontribusinya terhadap perekonomian nasional. Kontribusi koperasi terhadap PDB meningkat dari 6,2% pada 2020 (melebihi

target 5,2%) dan stabil di angka yang sama pada 2021 dan 2022. Pada 2023, kontribusi naik signifikan menjadi 8,15%, jauh di atas target 6,2%. Lonjakan ini menunjukkan adanya perbaikan dalam strategi dan implementasi yang dilakukan.

Jawa Timur memiliki jumlah koperasi aktif tertinggi dengan 22.039, diikuti Jawa Barat dengan 16.080, dan Jawa Tengah terendah dengan 10.028. Ini menunjukkan peran signifikan Jawa Timur dalam perkembangan koperasi di Pulau Jawa. Salah satu contoh koperasi yang aktif di Jawa Timur adalah Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis, berkantor di Jl. Raya Asrikaton No. 38 Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang. KUD Pakis telah berhasil memanfaatkan pembiayaan dari LPDB-KUMKM sejak 2010, dengan tiga kali akses pinjaman yang memberikan suku bunga rendah. Hal ini mendukung peningkatan aset hingga Rp27 miliar dan omzet bulanan sekitar Rp6-7 miliar. Meskipun memiliki 1.213 anggota dan 48 karyawan, KUD Pakis menghadapi masalah absensi karyawan yang tinggi, terutama di bulan tanpa hari libur. Tingkat absensi mencapai 6,58%, mengindikasikan kurangnya motivasi dan dukungan dari pemimpin.

Selain itu, terjadi pergerakan karyawan yang signifikan, dengan beberapa yang mengundurkan diri antara 2021 hingga 2023, terutama akibat ketidakpuasan kerja. Meski situasi membaik pada 2024 dengan tidak adanya pengunduran diri, belum ada karyawan baru yang bergabung hingga awal 2025. Ini menunjukkan perlunya perhatian manajemen untuk meningkatkan komitmen karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Data menunjukkan bahwa

karyawan berpengalaman cenderung memiliki ikatan psikologis yang kuat, tetapi kepemimpinan yang kurang baik dapat memicu pengunduran diri

Dengan mempertimbangkan latar belakang permasalahan tersebut, pengkaji merasa terdorong guna menerapkan studi secara lebih rinci mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan” (Studi pada KUD Pakis).**

Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dampak secara bermakna melalui OCB karyawan KUD Pakis?
2. Apakah komitmen organisasi memiliki dampak secara signifikan terhadap OCB pegawai KUD Pakis?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi mempunyai dampak secara bersamaan melalui OCB pegawai KUD Pakis?

Tujuan Penelitian

Studi ini bertujuan untuk:

1. Menguji dampak yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) karyawan di KUD Pakis.
2. Menguji pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi melalui perilaku kewargaan organisasi (OCB) pegawai di KUD Pakis.
3. Menganalisis dampak antara gaya kepemimpinan transformasional serta komitmen organisasi pada perilaku kewargaan organisasi (OCB) pegawai di KUD Pakis.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Temuan studi ini dapat menjadi pertimbangan atau saran bagi perusahaan dalam merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan OCB karyawan serta memajukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Serta dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai acuan atau referensi.

2. Manfaat Teoritis

Temuan dalam studi ini dapat menjadi dasar referensi akademik bagi pengkaji berikutnya yang dapat mengeksplorasi lebih dalam mengenai dinamika pengaruh variabel bebas melalui variabel terikat pada pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional, merupakan suatu pendekatan dimana pemimpin tidak hanya mengarahkan, tetapi juga mampu menjadi sumber inspirasi bagi anggotanya untuk mencapai kinerja melebihi standar yang telah ditetapkan serta mendorong perkembangan pribadi dan profesional karyawan, sehingga pada akhirnya menciptakan keterikatan yang lebih kuat terhadap tujuan organisasi. (Hasan dkk, 2023:37).

Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Juhro dkk (2020 :53)

Kepemimpinan transformasional terdiri dari 4 elemen yang muncul, yakni:

1. *Idealized influence* (keteladanan yang berpengaruh)
2. *Inspirational motivation* (motivasi berbasis visi)
3. *Intellectual stimulation* (dorongan berfikir kritis)

4. *Individualized consideration* (perhatian perseorangan)

Komitmen Organisasi

Rohman dkk (2023:14) Komitmen organisasi mengacu pada kesediaan individu untuk mencurahkan upaya ekstra guna mendukung tujuan organisasi, dengan didorong oleh komitmen untuk tetap menjaga status anggota pada organisasi. Seluruh nilai manajemen dalam organisasi diwajibkan guna mendorong perkembangan serta kemajuan yang berkesinambungan, mengingat komitmen organisasi merefleksikan determinasi para pembuat keputusan dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Cut Zurnali (2010) dalam Naway (2018:116) ada tiga elemen yang memengaruhi pegawai tetap bertahan di organisasi, yakni :

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)
2. *Continuance Commitment* (Komitmen Keberlanjutan)
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Organizational Citizenship Behavior

Haryati (2023:49) OCB adalah sikap sukarela tanpa unsur paksaan, untuk mendukung kepentingan organisasi. Perilaku ini merepresentasikan inisiatif pribadi yang timbul akibat rasa puas terhadap kontribusinya, yang bersifat sukarela dan tidak terikat dengan kejelasan transparansi dalam sistem imbalan resmi.

Indikator Organizational Citizenship Behavior

Menurut Podsakoff dkk (2000) dalam Ruhibnur (2023: 19) dimensi OCB terdiri dari 5 dimensi :

- 1) *Altruism* (sikap suka menolong)
- 2) *civic-virtue* (partisipasi kewargaan)
- 3) *conscientiousness* (ketelitian dan tanggung jawab)

- 4) *courtesy* (sikap saling menghormati)
- 5) *sportsmanship*

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap perilaku OCB

Hasan dkk (2023:37) Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya memimpin dimana pemimpin menginspirasi pengikut untuk melampaui ekspektasi dasar dan mendorong mereka untuk berkembang serta mendukung organisasi. Pemimpin mampu mengubah fokus individu dari kepentingan pribadi menjadi kepentingan kelompok. Pemimpin yang menerapkan gaya ini tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mendorong pengikut untuk merasa dihargai dan termotivasi, sehingga akan berdampak baik terhadap komitmen mereka pada organisasi dan juga dapat meningkatkan perilaku OCB. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif sangat penting untuk meningkatkan perilaku sukarela karyawan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Marzuki & Nurpratama (2024), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior*.

H1 :Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB

Hubungan Komitmen Organisasi terhadap OCB

Rohman dkk (2023:14) komitmen organisasi adalah dorongan untuk memberikan usaha lebih demi kepentingan organisasi, serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap terlibat dalam organisasi tersebut. Setiap manajemen dalam suatu organisasi diharapkan dapat meningkatkan pertumbuhan dan kemajuan secara berkelanjutan. Hal ini dikarenakan komitmen mencerminkan tekad para pengambil keputusan dalam mencapai tujuan yang telah

di tetapkan. Ketika karyawan merasa puas dengan keadaan di organisasi, karyawan cenderung memberikan kinerja yang maksimal dan terbaik. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan merasa terhubung dengan visi organisasi dan bersedia memberikan kontribusi lebih tanpa mengharapkan imbalan langsung. Hal ini dapat meningkatkan pertumbuhan dan kemajuan organisasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin tinggi pula kualitas perilaku kewargaan organisasi (OCB) mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simamora & Syahreza (2024), menyatakan bahwa variabel Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku *Organizational citizenship behavior*.

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku OCB

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi terhadap OCB

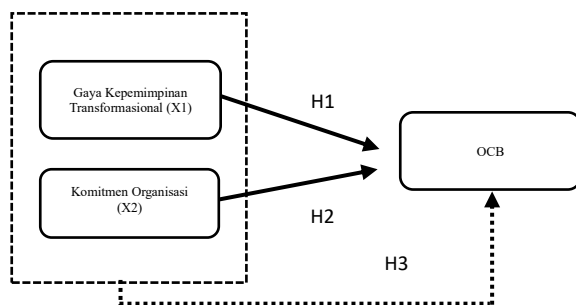
Gaya kepemimpinan transformasional membangun hubungan yang saling menguntungkan melalui pemahaman mendalam terhadap kebutuhan dan aspirasi para pengikut. Pemimpin transformasional berusaha untuk menginspirasi dan memberdayakan karyawan, sehingga mereka tidak hanya terdorong untuk mencapai kinerja terbaik, tetapi juga merasa terlibat secara emosional. Burns (dalam Mulyono dkk, 2023:13) Kepemimpinan transformasional terlihat ketika pemimpin dan pengikut saling mendukung untuk meningkatkan moral dan motivasi.

Komitmen organisasi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perilaku OCB Ketika karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, mereka cenderung menunjukkan sikap positif dan bersedia untuk melampaui ekspektasi dalam membantu rekan kerja dan mendukung tujuan organisasi (Naway 2018:116).

Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara signifikan memengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior*. Karyawan yang dipimpin oleh pemimpin yang inspiratif cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, komitmen ini mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB yang positif. Oleh karena itu, hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan keseluruhan organisasi.

H3 : Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku OCB

Kerangka Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Hipotesis
Sumber: Data diolah peneliti (2024)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Menerapkan sampel jenuh dengan jumlah responden 48 yang merupakan karyawan KUD Pakis. Teknik pengumpulan data menerapkan kuesioner. Selanjutnya, Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan IBM SPSS melalui beberapa langkah, termasuk uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis dengan menerapkan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,776	0,2845.	Valid
	X1.2	0,749	0,2845.	Valid
	X1.3	0,565	0,2845.	Valid
	X1.4	0,737	0,2845.	Valid
	X1.5	0,685	0,2845.	Valid
	X1.6	0,676	0,2845.	Valid
	X1.7	0,697	0,2845.	Valid
	X1.8	0,768	0,2845.	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,673	0,2845.	Valid
	X2.2	0,678	0,2845.	Valid
	X2.3	0,572	0,2845.	Valid
	X2.4	0,563	0,2845.	Valid
	X2.5	0,684	0,2845.	Valid
	X2.6	0,545	0,2845.	Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Y.1	0,559	0,2845	Valid
	Y.2	0,686	0,2845.	Valid
	Y.3	0,609	0,2845.	Valid
	Y.4	0,632	0,2845.	Valid
	Y.5	0,722	0,2845.	Valid
	Y.6	0,687	0,2845.	Valid
	Y.7	0,702	0,2845.	Valid
	Y.8	0,598	0,2845.	Valid

Sumber : spss,2025

Berdasarkan hasil uji, nilai r hitung setiap butir pernyataan kuesioner menunjukkan tingkat validitas item, dengan item dianggap valid apabila r hitung > r tabel. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,916	22

Sumber: Spss, 2025

Berdasarkan dari hasil uji tabel 2 menunjukkan hasil semua butir kuesioner variabel yang digunakan adalah reliabel, dengan hasil alpha cronbach > 0,06 yaitu 0,916.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	2,13694901
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,080
	Negative	-,118
Test Statistic		,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,095 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: SPSS, 2025

Temuan uji normalitas pada tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi 0,095 (> 0,05). maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel studi mempunyai distribusi normal.

Uji Multikolinieritas**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	TotalX1	,529	1,892
	totalx2	,529	1,892

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas terbebas dari masalah multikolinearitas, diukur melalui skor *tolerance* > 0,10 serta VIF < 10 untuk setiap variabel.

Uji heteroskedastisitas**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3,723	1,327		2,806
	TotalX1	-,030	,048	-,127	-,635
	totalx2	-,033	,067	-,100	-,500

Sumber: SPSS, 2025

Pada temuan dari uji heteroskedastisitas menunjukkan tingkat signifikansi Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,528 > 0,05. Nilai signifikansi dari variabel Komitmen Organisasi > 0,05 yakni 0,619 > 0,05. Hasil analisis mengindikasikan bahwa semua variabel independen terbebas dari ketidaksamaan varians residual.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4,447	2,738		1,624
	TotalX1	,386	,098	,423	3,929
	totalx2	,641	,137	,502	4,662

Sumber: SPSS, 2025

Pada hasil, persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 4.447 + 0,386X_1 + 0,641X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka disimpulkan:

- Nilai *constant* adalah 4,447 mengindikasikan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan transformatif (X1) serta komitmen organisasi (X2) senilai nol, maka taraf variabel terikat (OCB) Masih akan mencapai 4,447.
- Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan transformatif (X1) senilai 0,386 menunjukkan bahwa Setiap kenaikan 1 unit X1

akan meningkatkan OCB (Y) senilai 0,386, dengan asumsi variabel lain konstan.

- c. Tingkat koefisien regresi komitmen organisasi (X2) adalah 0,641. Hal ini mengindikasikan bahwa kenaikan X2 sebesar 1 satuan akan berpengaruh pada kenaikan OCB (Y) senilai 0,641, dengan catatan variabel independen lainnya dianggap tetap.

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,447	2,738		1,624 ,111
	TotalX1	,386	,098	,423	3,929 ,000
	totalx2	,641	,137	,502	4,662 ,000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: SPSS, 2025

Hasil Uji t menunjukkan seluruh variabel bebas mempunyai dampak yang signifikan terhadap OCB, dengan thitung > ttabel dan signifikansi < 0,05.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,724	,711	2,18392

a. Predictors: (Constant), totalx2, TotalX1

b. Dependent Variable: TotalY

Sumber: SPSS, 2025

Berdasarkan temuan dari pengujian F pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel (58,953 > 3,20) serta sig (0,000 < 0,05). Artinya variabel independen memengaruhi variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	562,351	2	281,176	58,953
	Residual	214,628	45	4,770	
	Total	776,979	47		

a. Dependent Variable: Total Y

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

(R²)

Sumber: SPSS, 2025

Berdasarkan uji koefisien determinasi (R²), didapatkan nilai 0,711 yang berarti gaya kepemimpinan transformasional serta komitmen organisasi dapat mengindikasikan variasi pada perilaku OCB senilai 71,1%. Adapun 28,9% selebihnya terpengaruh oleh faktor eksternal di luar ruang lingkup studi.

Pembahasan .

Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior

Uji t pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) menghasilkan taraf signifikan 0,000, yang > 0,05. Studi ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh searah serta menguntungkan. Gaya kepemimpinan transformasional di KUD Pakis menunjukkan pengaruh positif yang signifikan, dengan dengan responden menghormati pemimpin sebagai teladan dalam bekerja. Hal ini mencerminkan bahwa mereka menganggap pemimpin sebagai figur inspiratif yang tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memotivasi anggota untuk meniru sikap dan perilaku. Temuan pada studi ini konsisten dalam hasil studi yang diterapkan oleh Mulyono & Subianto (2021) yang berjudul “*Transformasional Leadership And Work Motuvation As Predictors Of Organizational Citizenship Behavior* Di CV Putra Karya Agung Kab. Gresik”. Hasil penelitian tersebut secara konsisten membuktikan bahwa pola kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang bermakna secara statistik melalui OCB.

Dampak Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil analisis uji t pada variabel Komitmen Organisasi (X2) mengindikasikan tingkat thitung senilai 4,662 dengan t tabel 2,014. Karena thitung > ttabel ($4,662 > 2,014$) serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga variabel tersebut dikatakan signifikan. Dengan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan dampak yang bermakna secara parsial melalui OCB. Ini menunjukkan bahwa karyawan KUD Pakis memiliki komitmen kuat untuk mematuhi peraturan. Komitmen ini berkaitan erat dengan perilaku karyawan yang Baik (OCB), di mana mereka yang taat pada aturan cenderung lebih menunjukkan inisiatif dan kerja sama. Dengan demikian, komitmen yang tinggi tidak hanya mendukung stabilitas operasional, tetapi juga mendorong kontribusi yang lebih besar dari karyawan, sehingga meningkatkan OCB di KUD Pakis. Hasil penelitian ini memperoleh pengutan dari studi Simamora & Syahreza (2024), temuan kedua penelitian secara konsisten mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi memberikan memberikan dampak yang berarti serta menguntungkan pada pembentukan OCB.

Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Studi ini menjelaskan bahwa variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh searah dan bermakna melalui OCB, sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Gaya kepemimpinan transformasional terbukti sangat efektif dalam meningkatkan perilaku karyawan. Jika pemimpin tidak menciptakan suasana yang mendukung dan memotivasi, karyawan mungkin kurang berkomitmen untuk saling membantu. Tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi juga berperan penting; mereka yang merasa dihargai cenderung lebih aktif membantu rekan-rekan. Oleh karena itu, manajemen perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang memotivasi dan meningkatkan komitmen karyawan, sehingga

perilaku saling membantu dapat berkembang dan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan penjelasan hasil temuan studi, diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan KUD Pakis. Pemimpin yang memotivasi, menjadi teladan, dan membangun hubungan emosional terbukti mendorong anggota untuk berkontribusi di luar tugas formal.
2. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh terhadap OCB karyawan KUD Pakis. Semakin besar komitmen seorang pekerja, semakin besar pula kecenderungannya untuk melakukan aksi membantu secara sukarela serta aktif berkontribusi untuk kemajuan organisasi sehingga secara efektif dapat meningkatkan OCB di lingkungan KUD Pakis.
3. Secara bersamaan, variabel bebas yakni gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terbukti memberikan dampak searah yang bermakna melalui sikap *organizational citizenship behavior*.

Saran

1. Untuk pengembangan penelitian ini, disarankan untuk melakukan studi lanjutan dengan memperluas seperti menggunakan variabel *intervening* guna memahami mekanisme yang lebih komprehensif. Penelitian mendatang juga dapat mengadopsi pendekatan kualitatif melalui studi kasus mendalam untuk mengeksplorasi manifestasi OCB
2. Gaya kepemimpinan transformasional di KUD Pakis perlu ditingkatkan dengan pendekatan yang lebih proaktif dalam memahami kebutuhan karyawan. Mengadakan pertemuan rutin untuk

mendengarkan keluhan dan harapan karyawan serta membangun sistem reward yang lebih personal dapat memperkuat keterikatan emosional mereka terhadap koperasi. Selain itu, perilaku Karyawan yang Baik (OCB) juga memerlukan perhatian. Mengadakan program pelatihan untuk berbagi pengetahuan dan menciptakan kesempatan kolaborasi dalam proyek kelompok dapat meningkatkan solidaritas antar karyawan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi untuk saling membantu saat menghadapi tantangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryati, E., Budiyo dan Suwito (2023) *Pengaruh Person Organization Fit, Job Embeddedness, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*, CV Kreator Cerdas Indonesia. Kediri.
- Hasan, M.R.D., Hanafi, I. dan Eliana (2016) *Kepemimpinan Transformasional, Pembelajaran Organisasi dan Efikasi Guru Sekolah Dasar*, Widina Bhakti Persada. Bandung.
- Iba, Z. dan Wardhana, A. (2024) *Analisis Regresi dan Analisis Jalur untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & Smart-PLS 4.0*, Eureka Media Aksara. Purbalingga.
- Juhro, S.M. (2020) *Transformational Leadership (Konsep, Pendekatan, dan Implikasi Pada Pembangunan)*. II, Bank Indonesia Institute. II.
- Machali, Imam (2021) *Metode Penelitian Kuantitatif*. 3 ed, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga. 3 ed. Yogyakarta.
- Malhotra, N. (2006) *Riset Pemasaran : Pendekatan Terapan Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- Mulyono, S., Hadiyati, E. dan Juliadilla, R. (2023) *Kepemimpinan Transformasional*, PT. Literasi Nusantara Abadi Group.
- Naway, F.A. (2018) *Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi*, Zahir Publishing.
- Rekapitulasi Data Koperasi Berdasarkan Provinsi Di Seluruh Indonesia Per 31 Desember 2023* (tanpa tanggal). Tersedia pada: https://www.kemenkopukm.go.id/uploads/laporan/1733129664_Rekapitulasi_Data_Koperasi_Per_31_Desember_2023.pdf (Diakses: 7 Maret 2025).
- Rohman, F. (2023) *Komitmen Organisasi (Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja)*, CV. MANHAJI.
- Ruhbunur, R. (2023) *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Teori dan Studi Kasus)*, Bintang Semesta Media. Yogyakarta.
- Simamora, J.F.F. dan Syahreza, D.S. (2024) "Pengaruh Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Vadhana Internasional Duri," *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), hal. 1900–1908.