PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI KANTOR DESA DI KECAMATAN PEMANGKAT

(Studi pada Kantor Desa Perapakan, Kantor Desa Jelutung, dan Kantor Desa Harapan)

SKRIPSI

Lia Rahmawati
NIM. B1021201125

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
(2025)

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama	: Lia Rahmawati
NIM	: B1021201125
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi	: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Pemangkat (Studi pada Kantor Desa Perapakan, Kantor Desa Jelutung, dan Kantor Desa Harapan).

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir). Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi dengan judul tersebut di atas. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 03 Desember 2024

(Lia Rahmawati)

NIM. B1021201125

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Lia Rahmawati
NIM	:	B1021201125
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia (SDM)
Tanggal Ujian	:	21 Januari 2025

Judul Skripsi

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI KANTOR DESA DI KECAMATAN PEMANGKAT
(Studi pada Kantor Desa Perapakan, Kantor Desa Jelutung, dan Kantor Desa Harapan)

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan benar.

Pontianak, 2 Januari 2025

(Lia Rahmawati)
NIM. B1021201125

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI KANTOR DESA DI KECAMATAN PEMANGKAT (Studi pada Kantor Desa Perapakan, Kantor Desa Jelutung, dan Kantor Desa Harapan)

Penanggung Jawab Yuridis

LIA RAHMAWATI
NIM B1021201125

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 21 Januari 2025

Majelis Penguji

No	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/Bln/Thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing 1	Dr. Maria Christiana. I. K., S.E., M.M. NIP. 196905152000032001	5/2/2025	
2	Pembimbing 2	Syahbandi, S.E., M.M NIP. 198004232005011001	9/2/2025	
3	Penguji 1	Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. NIP. 197208192000121001	4-2-2025	
4	Penguji 2	Arman Jaya, S.Pd.I., M.M. NIP. 199009282032031006	5/2 .2025	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 07 FEB 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Fagus Yuwono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis berikan kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya yang tak henti-hentinya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Pemangkat (Studi pada Kantor Desa Perapakan, Kantor Desa Jelutung dan Kantor Desa Harapan)" yang disusun sebagai syarat akademis dalam meraih gelar Sarjana Manajemen (S.M.) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin diselesaikan dengan baik tanpa dukungan, bantuan, bimbingan serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis hendak menyampaikan terima kasih pada:

1. Bapak Prof. Dr. Garuda Wiko, S.H., M.Si selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Ibu Dr. Maria Christiana I. K., S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dengan sabar dan bijaksana dalam membimbing serta memberikan arahan, nasehat dan semangat penulis sampai terselesaikannya skripsi ini.
7. Bapak Syahbandi, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dengan sabar dan bijaksana dalam membimbing serta memberikan arahan, nasehat dan semangat penulis sampai terselesaikannya skripsi ini.

8. Bapak Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan arahan, masukan, dan kritik yang membangun dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Arman Jaya, S.Pd.I., M.M., selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan arahan, masukan, dan kritik yang membangun dalam proses penyusunan skripsi ni.
10. Seluruh Jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak Khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi Penulis.
11. Para Staf Akademik, Tata Usaha Dan Staf Perpustakaan Serta Semua Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan sampai pada selesai skripsi ini.
12. Kepada Ibu (Islah) dan Ayah (Arni), terima kasih sudah sangat pengertian karena tidak pernah menuntut penulis untuk harus menyelesaikan skripsi ini tepat waktu namun tetap selalu memberikan semangat dan masukkan selama penulis mengerjakan skripsi ini. Terima kasih atas cinta, doa, dan pengorbanan yang tiada henti. Untuk setiap tetes keringat dan usaha yang kalian berikan demi masa depanku, aku tak akan pernah mampu membalasnya dengan sempurna. Skripsi ini kupersembahkan sebagai wujud kecil dari rasa terima kasih atas segala doa yang tak pernah putus, dukungan yang selalu menguatkan, dan cinta yang menjadi alasan terbesarku untuk terus melangkah. Segala keberhasilan ini tidak akan pernah terwujud tanpa kehadiran dan kasih sayang kalian.
13. Sahabat-sahabat penulis Sri Wahyuni, Nurtania, dan Suci Cantika yang selalu bersedia menjadi support system selama proses pengerjaan skripsi ini. Terima kasih karena telah menjadi sahabat penulis dari awal masuk SMA hingga memasuki dunia perkuliahan dan masih berlanjut sampai sekarang. Walaupun kita tidak dapat wisuda sama-sama karena kalian telah wisuda duluan tetapi terima kasih karena berkat doa dan dukungan kalian semua proses mengerjakan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.
14. Teman baik penulis, Putri Maharani dan Zalsa yang terus memberikan dorongan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih

banyak telah menemani penulis saat proses pengerjaan skripsi ini, sudah sangat-sangat bersedia untuk membantu serta memberikan masukkan pada skripsi penulis.

15. Adik tercinta penulis, Firmansyah, terima kasih sudah mendukung penulis sehingga dapat menjadi salah satu alasan yang mampu memberikan kebahagiaan bagi penulis selama proses skripsi ini.
16. Teman-teman seperjuangan penulis di program studi Manajemen, khususnya anak-anak di kelas Manajemen Sumber Daya Manusia reguler pagi angkatan 2020, terima kasih banyak atas dukungan, bantuan dan semua pengalaman selama berada di perkuliahan dan selama proses pengerjaan skripsi ini.
17. Terakhir dan terutama untuk diri saya sendiri, terima kasih karena telah bertahan dan terus berjuang hingga detik ini. Terima kasih atas semua perjalanan yang telah dilalui. Untuk momen-momen penuh perjuangan, dan hari-hari penuh keraguan yang sering menghampiri, namun tetap bisa dihadapi.

Pontianak, 03 Desember 2024

(Lia Rahmawati)
B1021201125

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI KANTOR DESA DI KECAMATAN PEMANGKAT

(Studi pada Kantor Desa Perapakan, Kantor Desa Jelutung dan Kantor Desa Harapan)

Lia Rahmawati

B1021201125

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

OCB yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja sangat penting untuk efektivitas organisasi, namun kendala seperti kurangnya perhatian pada pengembangan pegawai dan rendahnya disiplin kerja masih menjadi tantangan. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai kantor desa di tiga Kantor Desa Kecamatan Pemangkat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner). Teknik analisis data dengan menggunakan software SPSS versi 27. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai Kantor Desa Perapakan, Kantor Desa Jelutung dan Kantor Desa Harapan di Kecamatan Pemangkat dengan pengambilan sampel menggunakan Teknik Sampling Jenuh berjumlah 37 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap OCB, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, OCB

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) OF VILLAGE OFFICE EMPLOYEES IN KECAMATAN PEMANGKAT (Study at Perapakan Village Office, Jelutung Village Office and Harapan Village Office)

Lia Rahmawati
B1021201125

Faculty of Economics and Business, Tanjungpura University

ABSTRACT

OCB which is influenced by transformational leadership and work discipline is very important for organizational effectiveness, but obstacles such as lack of attention to employee development and low work discipline are still a challenge. This research aims to study the influence of transformational leadership and work discipline on organizational citizenship behavior (OCB) of village office employees in three Village Offices in Pemangkat District. This research uses quantitative methods with data collection techniques using a questionnaire. The population in this study were 40 employees of the Perapakan Village Office, Jelutung Village Office and Harapan Village Office in Pemangkat District with sampling using the Saturated Sampling Technique totaling 37 people. The results showed that transformational leadership has a significant effect on OCB, work discipline has a significant effect on OCB and transformational leadership and work discipline have a significant effect on OCB.

Keywords : Transformational Leadership; Work Dicipline; Organizational Citizenship Behavior ; OCB

RINGKASAN SKRIPSI

1. Latar Belakang

Penelitian ini mengkaji pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di tiga kantor desa di Kecamatan Pemangkat. OCB didefinisikan sebagai perilaku sukarela yang melampaui tugas formal dan berkontribusi pada efektivitas organisasi. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional telah diterapkan, namun masih terdapat kekurangan dalam perhatian terhadap pengembangan pegawai. Sementara itu, Disiplin Kerja belum optimal, yang terlihat dari fleksibilitas jam kerja tanpa adanya sistem presensi yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan OCB, sekaligus memberikan rekomendasi strategi manajemen yang dapat meningkatkan perilaku positif karyawan serta efektivitas organisasi.

2. Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan, pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kantor Desa di Kecamatan Pemangkat?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kantor Desa di Kecamatan Pemangkat?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di Kantor Desa Kecamatan Pemangkat?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai di Kantor Desa Kecamatan Pemangkat.
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai di Kantor Desa Kecamatan Pemangkat.

3. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai di Kantor Desa Kecamatan Pemangkat.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini mengaplikasikan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui angket (kuisioner). Dua sumber data digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer yang diperoleh dari angket (kuisioner) dan data sekunder yang diperoleh dari buku-buku serta jurnal penelitian terkait. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 27. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 40 pegawai di Kantor Desa Perapakan, Kantor Desa Jelutung, dan Kantor Desa Harapan di Kecamatan Pemangkat, dengan sampel yang diambil menggunakan Teknik Sampling Jenuh sebanyak 37 orang.

5. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis pertama diterima, yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk Kepemimpinan Transformasional sebesar 7,189, yang lebih besar dari t-tabel (2,032), dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.
2. Hipotesis kedua diterima, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk Disiplin Kerja sebesar 4,721, yang lebih besar dari t-tabel (2,032), dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.
3. Hipotesis ketiga diterima, yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil analisis

menunjukkan bahwa nilai f-hitung untuk Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja sebesar 64,041, yang lebih besar dari f-tabel (3,28), dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

6. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap OCB, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Kemudian saran yang dapat dijadikan acuan dan pertimbangan untuk penelitian sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau motivasi kerja, yang mungkin turut memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. Bagi pihak Kantor Desa, meskipun hasil penelitian menunjukkan kinerja yang sangat baik, instansi tetap perlu mempertahankan praktik positif seperti kepemimpinan inspiratif dan disiplin kerja yang konsisten, sambil melakukan monitoring dan evaluasi berkala untuk memastikan keberlanjutannya. Pelatihan pegawai, penghargaan berbasis kinerja, dan berbagi praktik terbaik dengan instansi lain dapat meningkatkan motivasi dan memperkuat posisi sebagai role model. Selain itu, adaptasi terhadap perubahan, adopsi teknologi terbaru, dan fokus pada inovasi dapat membantu instansi terus berkembang dan meningkatkan kualitas pelayanan secara berkelanjutan.

DAFTAR ISI

JUDUL……i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI iii
LEMBAR YURIDIS iv
KATA PENGANTAR v
ABSTRAK viii
RINGKASAN SKRIPSI x
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 11
1.2.1 Pernyataan Masalah 11
1.2.2 Pertanyaan Masalah 11
1.3 Tujuan Penelitian 11
1.4 Kontribusi Penelitian 12
1.4.1 Kontribusi Teoritis 12
1.4.2 Kontribusi Praktis 12
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian 12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 18
2.1 Landasan Teori 18
2.1.1 Kepemimpinan Transformasional 18
2.1.2 Disiplin Kerja 20
2.1.3 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) 25
2.2 Kajian Empiris 28
2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis 33
2.3.1 Kerangka Konseptual 33

2.3.2 Hipotesis Penelitian 34

BAB III METODE PENELITIAN 37

3.1 Bentuk Penelitian 37

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 37

3.3 Data 39

3.3.1 Data Primer 39

3.3.2 Data Sekunder 39

3.4 Populasi dan Sampel 39

3.4.1 Populasi 39

3.4.2 Sampel 39

3.5 Variabel Penelitian 40

3.5.1 Operasional Variabel 40

3.6 Metode Analisis 44

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian 44

3.6.2 Uji Asumsi Klasik 46

3.6.3 Analisis Regresi Berganda 49

3.6.4 Pengujian Hipotesis 49

BAB IV PEMBAHASAN 52

4.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian 52

4.1.1 Karakteristik Responden 52

4.1.2 Uji Instrumen 58

4.1.3 Analisis Deskriptif 60

4.1.4 Uji Asumsi Klasik 69

4.1.5 Analisis Regresi Berganda 74

4.1.6 Pengujian Hipotesis 75

4.2 Pembahasan 77

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) 77

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)……78

4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) 80

BAB V KESIMPULAN 82

5.1 Kesimpulan 82

5.2 Saran 84

5.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya 84

5.2.2 Bagi Pihak Kantor Desa 85

DAFTAR PUSTAKA 86

LAMPIRAN 92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Struktur Organisasi Kantor Desa Perapakan 14
Tabel 1.2. Struktur Organisasi Kantor Desa Jelutung 15
Tabel 1.3. Struktur Organisasi Kantor Desa Harapan 16
Tabel 2.1. Kajian Empiris 28
Tabel 3. 1. Waktu Penelitian 37
Tabel 3.2. Operasional Variabel 41
Tabel 3.3. Skala Likert 45
Tabel 4.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin 52
Tabel 4.2. Karakteristik Berdasarkan Usia 53
Tabel 4.3. Karakteristik Berdasarkan Jabatan 54
Tabel 4.4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir 55
Tabel 4.5. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja 56
Tabel 4.6. Karakteristik Berdasarkan Status Kepegawaian 57
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas 58
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas 59
Tabel 4.9 Analisa Deskriptif Kepemimpinan Transformasional 61
Tabel 4.10. Analisa Deskriptif Disiplin Kerja 63
Tabel 4.11. Analisa Deskriptif Organizational Citizenship Behavior (OCB) 65
Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas 70
Tabel 4.13. Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) 71
Tabel 4.14. Hasil Uji Linieritas Disiplin Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) 71
Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinieritas 72
Tabel 4.16. Hasil Uji Heteroskedastisitas 73
Tabel 4.17. Hasil Analisis Regresi Berganda 74
Tabel 4.18. Hasil Uji Kecocokan Model (Uji F) 75
Tabel 4.19. Hasil Uji Parsial (Uji t) 76
Tabel 4.20. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Squared) 77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Peta Kecamatan Pemangkat 13
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian 34
Gambar 4.1.Grafik normal probability p-plot 69
Gambar 4.2.Grafik Scatterplots Uji Heteroskedastisitas..... 73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuesioner 92
Lampiran 2. Tabulasi Data 99
Lampiran 3. Statistik Deskriptif 102
Lampiran 4. Uji Validitas 103
Lampiran 5. Uji Reliabilitas 105
Lampiran 6. Uji Normalitas 106
Lampiran 7. Uji Linieritas 107
Lampiran 8. Uji Multikolinieritas 108
Lampiran 9. Uji Heteroskedastisitas 108
Lampiran 10. Uji Hipotesis 109
Lampiran 11. Analisis Regresi Berganda 110

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor krusial dalam pelaksanaan berbagai kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah dirancang. SDM memegang peran utama di setiap kegiatan organisasi, hal tersebut menyebabkan SDM sangat perlu untuk diperhatikan dan menjadikannya sebagai aset yang paling berharga di dalam organisasi (Sukwandi, 2014). SDM seringkali menjadi kunci eksistensi dalam sebuah organisasi yang mengapresiasi dan melindungi mereka. Oleh karena itu, pada saat ini, organisasi seharusnya tidak lagi menganggap SDM sebagai beban, tetapi sebagai sumber daya yang berharga dalam struktur hierarkis (Melati, 2019). Semakin organisasi memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia, semakin kuat dan responsif organisasi tersebut dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang bersifat tidak terduga.

Sebagai aset kunci, organisasi memerlukan tenaga kerja yang siap tampil maksimal, memiliki motivasi tinggi, dan kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk meraih tujuan-tujuan yang ditetapkan. Ini membuat organisasi harus memiliki kemampuan untuk memikat dan melindungi staf yang berkualitas tinggi, dengan integritas kuat dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Dalam konteks ini, pentingnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi semakin jelas. OCB merupakan bentuk perilaku sukarela yang melampaui tugas-tugas formal yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. OCB dianggap penting bagi kesinambungan suatu organisasi dengan alasan karyawan yang melakukan OCB pada dasarnya akan baik. Sebuah organisasi akan berhasil jika karyawan tidak hanya melakukan tugas utama mereka, tetapi juga perlu melakukan upaya tambahan termasuk perilaku yang menyenangkan, membantu, menawarkan bimbingan, dan berpartisipasi secara efektif (Riana, 2019).

Robbins & Judge (2015), menyatakan bahwa OCB termasuk ke dalam perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan

formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. Organisasi yang memiliki anggota yang aktif dalam tindakan OCB yang baik cenderung mendapat pencapaian yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi lainnya. Keberhasilan sebuah organisasi tercermin dari kemampuan karyawan untuk melampaui tanggung jawab tugas mereka, serta dengan sukarela menyumbangkan waktu dan energi mereka untuk memastikan kesuksesan dalam pelaksanaan tugas (Saptoani, 2011).

Pentingnya OCB di dalam sebuah organisasi terletak pada fakta bahwa organisasi tidak dapat memantau semua tindakan hanya melalui deskripsi tugas formal. Untuk meningkatkan kualitas organisasi, penting untuk mendorong perilaku yang bersifat positif, seperti yang tercermin dalam OCB. OCB berperan penting dalam memperbaiki kinerja organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Menurut Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach (2000), OCB berkontribusi pada organisasi dengan meningkatkan produktivitas rekan kerja serta manajer, meminimalisir penggunaan sumber daya secara efisien oleh manajemen dan organisasi secara keseluruhan, menjaga kohesi kelompok, efektif dalam mengkoordinasikan kegiatan kelompok kerja, memperkuat daya tarik organisasi terhadap karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas dan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan.

Diharapkan dengan ini karyawan menunjukkan peran OCB dengan melakukan tindakan sukarela yang melebihi tanggung jawab dan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku OCB mencakup seperti membantu rekan kerja yang kesulitan dengan tugas mereka tanpa mengharapkan imbalan, karyawan menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi, karyawan aktif dalam kegiatan organisasi, menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja, menunjukkan sikap positif dan tidak mengeluh tentang masalah kecil atau kesulitan yang dihadapi di tempat kerja dan proaktif dalam mencari cara untuk meningkatkan efisiensi atau efektivitas pekerjaan. Namun pada kenyataannya, masih terdapat pegawai yang enggan melakukan OCB karena menganggap pekerjaan orang lain bukan bagian dari tugas mereka sehingga minimnya keinginan untuk membantu karyawan lain apabila memiliki banyak pekerjaan yang belum terselesaikan. Dalam

upaya memahami faktor-faktor yang mendorong OCB, peran kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja telah menjadi fokus penting dalam penelitian. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi OCB (Kaihatu, 2017).

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mampu mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia, tetapi juga mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing karyawan menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Maka, untuk menginspirasi orang lain, diperlukan gaya kepemimpinan khusus, yang beragam di setiap perusahaan. Pemimpin yang memotivasi bawahannya untuk mengutamakan kepentingan bersama dan memiliki pengaruh yang kuat dan positif pada mereka adalah pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional (Suryani & Aji, 2020). Pemimpin semacam itu menjadi sumber inspirasi bagi timnya, memberikan contoh melalui perilaku, sikap, dan pelaksanaan tugas.

Kepemimpinan transformasional, sebagai suatu bentuk kepemimpinan yang mengutamakan inspirasi, motivasi, dan pengembangan karyawan diyakini dapat merangsang OCB melalui pengaruhnya terhadap sikap dan perilaku karyawan. Kepemimpinan ini tidak hanya berpusat pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan hubungan interpersonal dan pemberdayaan individu, yang dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi ekstra yang positif di luar tanggung jawab tugas-tugas utama mereka. Seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab atas pengambilan keputusan yang bijak, tetapi juga memiliki kemampuan untuk memimpin dengan contoh dan membentuk budaya kerja yang positif. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, mendengarkan anggota tim, dan mengakomodasi beragam pandangan menjadi karakteristik penting dari seorang pemimpin yang efektif. Selain itu, etika dan integritas dalam bertindak, bersama dengan kemampuan untuk mengatasi tantangan dan mengelola konflik serta kedisiplinan yang baik merupakan aspek penting lainnya dalam kepemimpinan yang sukses.

Meskipun kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak positif yang signifikan dalam suatu organisasi, tidak jarang fenomena masalah

muncul ketika implementasinya tidak berjalan dengan baik. Salah satu fenomena masalah yang muncul dalam penerapan kepemimpinan transformasional dapat ditemukan pada organisasi yang berupaya mewujudkan visi perubahan, namun pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan individu serta kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan tersebut. Wellyanto & Halim (2017) menyatakan bahwa hubungan antara pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan bawahannya dapat dilihat dari seberapa besar pengaruh yang dimiliki pemimpin tersebut terhadap kesiapan bawahannya untuk melakukan perubahan. Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan ini mendorong anggota timnya untuk mencapai hasil yang melebihi ekspektasi dengan mengubah visi, memberikan teladan, menawarkan dukungan, dan menginspirasi keinginan untuk berkembang. Anggota tim tersebut memiliki keyakinan diri, rasa kagum, loyalitas, dan penghormatan terhadap pemimpin mereka, yang membuat mereka termotivasi untuk melampaui harapan. Pemimpin menggunakan daya tarik pribadi serta kecerdasan untuk menginspirasi dan memotivasi timnya (Suryani & Aji, 2020).

Beberapa penelitian terdahulu yang sejalan dengan kepemimpinan trasformasional dan OCB yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Cho & Dansereau (2010) mengungkapkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan OCB. Temuan ini konsisten dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh Lamidi (2008), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Studi lain yang dilakukan oleh Waspodo & Minadaniati (2014) juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memengaruhi OCB. Namun, berbeda dengan hasil tersebut, riset yang dilakukan oleh Purwaningsih & Liana (2015) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

Kemudian faktor lain yang dapat menumbuhkan OCB adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam menjaga produktivitas dan efisiensi suatu instansi. Namun, pada beberapa instansi yang tidak memiliki sistem presensi formal, seperti absensi elektronik atau manual, sering muncul

permasalahan disiplin kerja yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketiadaan sistem presensi menyebabkan sulitnya memantau kehadiran dan ketepatan waktu pegawai. Fenomena ini terlihat dari beberapa kasus, seperti keterlambatan pegawai yang sering tidak tercatat, ketidakhadiran tanpa pemberitahuan resmi, serta waktu kerja yang tidak dimanfaatkan secara optimal. Dalam beberapa situasi, pegawai dapat datang dan pulang kerja tanpa pengawasan yang jelas, sehingga ada peluang untuk mengurangi jam kerja tanpa alasan yang sah. Dampak dari ketiadaan sistem presensi ini tidak hanya pada penurunan tingkat disiplin kerja, tetapi juga pada kualitas pelayanan yang diberikan. Misalnya, masyarakat atau pihak lain yang membutuhkan layanan instansi mungkin harus menunggu lebih lama karena pegawai tidak hadir tepat waktu. Fenomena ini mengindikasikan perlunya penerapan sistem presensi yang terintegrasi, seperti presensi berbasis teknologi (fingerprint atau aplikasi digital), untuk mempermudah pemantauan kehadiran pegawai. Dengan adanya sistem presensi, diharapkan disiplin kerja meningkat, pegawai lebih bertanggung jawab atas waktu kerja mereka, dan instansi dapat memberikan layanan yang lebih baik dan tepat waktu kepada masyarakat.

Kedisiplinan tidak hanya mencakup patuh terhadap jam kerja, tetapi juga patuh terhadap arahan atasan, kebijakan kerja, dan berpakaian sesuai etika di lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku yang konsisten dengan norma dan standar organisasi, yang pada gilirannya dapat mendorong munculnya OCB. Meskipun demikian, masih ditemukan pegawai yang tidak sepenuhnya mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Beberapa penelitian terdahulu yang sejalan dengan kedisiplinan kerja dan OCB yaitu, penelitian yang dilakukan Barza & Arianti (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi OCB secara signifikan, sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Haryanty, Djati & Tobing (2014), yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan OCB. Namun, hasil penelitian Tyas (2021) menunjukkan hasil yang bertentangan, yaitu bahwa disiplin kerja tidak memengaruhi OCB secara signifikan.

Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah

yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014). Kantor Desa merupakan pusat administrasi dan pelayanan publik yang berfungsi sebagai ujung tombak pemerintahan di tingkat paling bawah. Kantor desa memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan, seperti administrasi kependudukan, pelayanan sosial, serta pengembangan dan pemberdayaan masyarakat desa. Sebagai institusi yang dekat dengan masyarakat, kantor desa berperan dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan yang langsung menyentuh kehidupan sehari-hari warga. Oleh karena itu, kualitas pelayanan yang diberikan oleh kantor desa sangat menentukan tingkat kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap pemerintah. Penelitian ini ini berusaha memperjelas pemahaman mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap OCB pada pegawai di 3 (tiga) Kantor Desa yang ada di kecamatan Pemangkat (Kantor Desa Perapakan, Kantor Desa Jelutung, dan Kantor Desa Harapan).

Pemilihan 3 (tiga) desa tersebut sebagai objek penelitian dalam skripsi ini didasarkan pada beberapa pertimbangan seperti, peneliti ingin mengeksplorasi variasi dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin di masing-masing desa. Hal ini penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan dalam konteks yang berbeda dan pengaruhnya terhadap OCB. Setiap desa memiliki tingkat disiplin kerja yang berbeda di kalangan pegawainya. Dengan meneliti 3 (tiga) desa, peneliti dapat membandingkan bagaimana disiplin kerja mempengaruhi OCB di berbagai konteks dan situasi. Dengan meneliti 3 (tiga) desa, peneliti dapat mengumpulkan data dari populasi yang lebih beragam, meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Desa-desa yang akan diteliti dipilih berdasarkan aksesibilitas dan ketersediaan data yang memadai. Ini memastikan bahwa peneliti dapat mengumpulkan data yang diperlukan dengan efisien dan efektif. Serta meneliti 3 (tiga) desa merupakan cara yang efektif untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia, seperti waktu,

biaya, dan tenaga kerja, sambil tetap memberikan hasil yang komprehensif dan bermakna. Dengan pertimbangan-pertimbangan ini, pemilihan 3 (tiga) desa sebagai objek penelitian dalam skripsi ini akan memberikan pemahaman yang lebih luas dan mendalam tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap OCB.

Berdasarkan hasil dari pengamatan awal menunjukkan beberapa pegawai Kantor Desa Perapakan, Kantor Desa Jelutung, dan Kantor Desa Harapan, sudah melakukan perilaku OCB. Hal ini terlihat dari kemauan pegawai untuk membantu secara sukarela membantu rekan kerja di bagian lain, meskipun bukan bagian dari tugas utamanya, untuk menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk menjelang batas waktu. Hal ini tidak hanya membantu mengurangi beban kerja rekan tersebut, tetapi juga mempercepat penyelesaian administrasi desa yang penting bagi pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, beberapa pegawai lainnya dengan sukarela memberikan ide-ide untuk meningkatkan efisiensi kerja dan memberikan masukan terkait peningkatan pelayanan desa. Namun, meskipun banyak pegawai yang menunjukkan perilaku ini, terkadang ada ketidakseimbangan dalam distribusi OCB. Beberapa pegawai cenderung mengambil beban lebih banyak dengan membantu tugas tambahan, sementara pegawai lainnya tidak terlibat sama sekali dalam tindakan sukarela ini. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan ketidakpuasan di antara pegawai yang merasa terbebani, sementara yang lainnya tidak ikut berkontribusi lebih, yang pada akhirnya berpotensi mengganggu keharmonisan kerja di kantor desa.

Kemudian, dari hasil observasi awal di 3 (tiga) kantor desa di Kecamatan Pemangkat, ditemukan bahwa dari 3 (tiga) Kepala Desa di Kantor Desa Perapakan, Kantor Desa Jelutung, dan Kantor Desa Harapan Kecamatan Pemangkat sudah melakukan perilaku Kepemimpinan Transformasional. Hal ini terlihat dari perilaku yang ditunjukkan oleh Kepala Desa Perapakan, yaitu Pengaruh Ideal (*Idealized Influenced*) di mana Kepala Desa memberikan teladan yang baik dan menjadi panutan bagi pegawai Kantor Desa dan Kepala Desa menunjukkan integritas, etika, serta komitmen terhadap visi dan misi desa, yaitu visi "Menjadikan desa yang mandiri dan maju" serta misi "Meningkatkan kesejahteraan masyarakat." Visi dan

misi tersebut mulai terwujud, sebagaimana dibuktikan oleh hasil Indeks Desa Membangun tahun 2021, yang menetapkan Desa Perapakan sebagai desa mandiri. Kepala Desa juga menunjukkan perilaku *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif) di mana Kepala Desa memberikan motivasi kepada staf desa agar lebih bersemangat dalam melayani masyarakat.. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), dimana Kepala Desa mengadopsi teknologi informasi dalam pelayanan, seperti pembuatan website Desa Perapakan untuk informasi layanan publik. Namun pada *Individualized Consideration* (Perhatian secara individu), Kepala Desa masih kurang menunjukkan perhatian secara individu kepada pegawai seperti melakukan pelatihan dan pengembangan pegawai sehingga sehingga potensi pegawai tidak dapat berkembang secara maksimal. Kurangnya perhatian terhadap pengembangan kompetensi dan keterampilan pegawai dapat menyebabkan stagnasi dalam kinerja aparatur desa. Tanpa adanya pelatihan yang memadai, pegawai mungkin kesulitan dalam menghadapi tantangan baru dalam tugas mereka, yang berujung pada kurangnya efisiensi dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

Kemudian untuk Desa Jelutung, Kepala Desa sudah menerapkan Kepemimpinan Transformasional. Hal ini terlihat dari perilaku yang ditunjukkan oleh Kepala Desa Jelutung, yaitu Pengaruh Ideal (*Idealized Influenced*) di mana Kepala Desa memberikan teladan yang baik dan menjadi panutan bagi pegawai Kantor Desa, membangun kepercayaan masyarakat melalui komunikasi terbuka dan keterlibatan langsung dalam berbagai kegiatan desa dan Kepala Desa menunjukkan integritas, etika, serta komitmen terhadap visi dan misi desa, yaitu visi "Membangun tata kelola desa yang baik dan bersih guna mewujudkan Desa Jelutung yang hebat, bermartabat, dan maju" serta misi "meningkatkan pelayanan prima untuk masyarakat, menciptakan pemerintahan desa yang bertanggung jawab terhadap aspirasi masyarakat, meningkatkan sarana dan prasarana umum guna mendukung kelancaran perekonomian masyarakat, pemerataan pembangunan fisik (jalan dan jembatan) dan non fisik agar tidak terjadi kesenjangan sosial, mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata, terjangkau, dan berkeadilan." Visi dan misi tersebut mulai terwujud, sebagaimana dibuktikan oleh hasil Indeks Desa Membangun tahun 2021, yang menetapkan Desa Jelutung

sebagai desa maju. Kepala Desa juga menunjukkan perilaku *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif) di mana Kepala Desa memberikan dorongan semangat kepada perangkat desa agar bekerja dengan dedikasi tinggi dalam melayani masyarakat serta memotivasi masyarakat untuk aktif dalam program pencegahan stunting dengan memberikan penyuluhan kesehatan dan menyalurkan bantuan gizi untuk anak-anak dan ibu hamil.. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), dimana Kepala Desa mengadopsi teknologi informasi dalam pelayanan, seperti pembuatan website Desa Jelutung untuk informasi layanan publik. Namun pada *Individualized Consideration* (Perhatian secara individu), Kepala Desa memberikan perhatian kepada perangkat desa dengan mendukung pengembangan keterampilan mereka melalui pelatihan dan pembinaan dan menjalin komunikasi langsung dengan warga untuk mendengar aspirasi serta memberikan solusi terhadap permasalahan yang mereka hadapi.

Kemudian untuk Desa Harapan, Kepala Desa sudah menerapkan Kepemimpinan Transformasional. Hal ini terlihat dari perilaku yang ditunjukkan oleh Kepala Desa Harapan, yaitu Pengaruh Ideal (*Idealized Influenced*) di mana Kepala Desa memberikan teladan yang baik dan menjadi panutan bagi pegawai Kantor Desa, Kepala Desa menunjukkan keteladanan dalam kepemimpinan dengan bekerja secara jujur dan transparan serta menunjukkan integritas, etika, serta komitmen terhadap visi dan misi desa, yaitu visi "Mewujudkan pemerintahan desa yang baik dan bersih, wibawa, unggul, guna menuju masyarakat adil, makmur, dan sejahtera." serta misi "Mewujudkan pembenahan dan peningkatan kinerja aparatur desa serta administrasi desa guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan sinergitas pilar pendukung pemerintahan desa yaitu BPD dan LKD (RT, LPM, PKK, Karang Taruna, dll), melanjutkan pembangunan infrastruktur berdasarkan indikator dan skala prioritas serta mengutamakan azas manfaat arang taruna, dll), dan berkoordinasi dan konsolidasi dengan pihak SKPD dan pihak terkait di atas pemerintahan desa demi percepatan pembangunan." Visi dan misi tersebut mulai terwujud, sebagaimana dibuktikan oleh hasil Indeks Desa Membangun tahun 2021, yang menetapkan Desa Harapan sebagai desa mandiri. Kepala Desa juga mengembangkan BUMDes (Badan Usaha Milik Desa) untuk

meningkatkan kesejahteraan warga. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif) di mana Kepala Desa memberikan motivasi kepada perangkat desa agar menjalankan tugas dengan penuh dedikasi dalam melayani masyarakat. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), dimana Kepala Desa mengadopsi teknologi informasi dalam pelayanan, seperti pembuatan website Desa Harapan untuk informasi layanan administrasi desa. Kemudian pada *Individualized Consideration* (Perhatian secara individu), Kepala Desa kurang memberikan arahan dan pelatihan kepada perangkat desa dapat menghambat peningkatan keterampilan serta kompetensi mereka dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengamatan mengenai disiplin kerja, salah satu permasalahan yang ditemukan adalah belum optimalnya tingkat kedisiplinan di Kantor Desa akibat ketiadaan sistem presensi yang memadai. Kantor Desa Perapakan, Kantor Desa Jelutung, dan Kantor Desa Harapan belum memiliki sistem presensi formal, baik berupa absensi manual maupun teknologi modern seperti fingerprint atau aplikasi digital. Akibatnya, tidak ada mekanisme yang efektif untuk memantau kehadiran, keterlambatan, atau ketidakhadiran pegawai secara objektif. Hal ini memunculkan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan pegawai yang tidak terkendali, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, hingga penyalahgunaan waktu kerja. Ketiadaan sistem presensi juga berdampak pada kesulitan dalam mengevaluasi kinerja pegawai. Kepala desa tidak memiliki data akurat untuk menilai tingkat kedisiplinan pegawai, sehingga sulit untuk menerapkan sistem penghargaan dan sanksi secara adil. Kondisi ini berpotensi mengurangi motivasi kerja pegawai dan memperburuk masalah disiplin di kantor desa.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam suatu organisasi. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi OCB. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi praktisi manajemen dalam merancang strategi kepemimpinan dan

meningkatkan disiplin kerja guna mendorong perilaku positif karyawan yang berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Tingkat kepemimpinan transformasional yang dimiliki pemimpin di 3 (tiga) Kantor Desa di Kecamatan Pemangkat (Kantor Desa Perapakan, Kantor Desa Jelutung dan Kantor Desa Harapan) sudah cukup baik namun ada beberapa hal yang masih kurang optimal seperti kepala desa kurang memperhatikan kebutuhan pegawai secara individu serta kurang dalam mendukung pengembangan kemampuan pegawai. Tingkat kedisiplinan di 3 (tiga) Kantor Desa di Kecamatan Pemangkat (Kantor Desa Perapakan, Kantor Desa Jelutung dan Kantor Desa Harapan) juga masih kurang optimal, hal tersebut terlihat dari tidak diterapkannya sistem presensi formal, baik berupa absensi manual maupun teknologi modern seperti fingerprint atau aplikasi digital. Akibatnya, tidak ada mekanisme yang efektif untuk memantau kehadiran, keterlambatan, atau ketidakhadiran pegawai secara objektif. Selain itu, dari sisi OCB, beberapa pegawai telah menunjukkan perilaku tersebut, namun masih ada pegawai yang enggan berpartisipasi, sehingga timbul ketidakseimbangan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan di antara pegawai yang merasa terbebani, sementara yang lainnya tidak berkontribusi lebih. Hal ini berpotensi mengganggu keharmonisan kerja di kantor desa

1.2.2. Pertanyaan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kantor Desa di Kecamatan Pemangkat?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kantor Desa di Kecamatan Pemangkat?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di Kantor Desa Kecamatan Pemangkat?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai di Kantor Desa Kecamatan Pemangkat.

2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai di Kantor Desa Kecamatan Pemangkat.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai di Kantor Desa Kecamatan Pemangkat.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan penting dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan menjadi sumber rujukan yang berharga untuk penelitian di bidang Sumber Daya Manusia, khususnya terkait dengan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan OCB. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan yang kokoh bagi penelitian-penelitian berikutnya, serta memberikan arahan bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini. Penelitian masa depan dapat menggali lebih mendalam dengan mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi selain dari yang telah diperhatikan dalam penelitian ini.

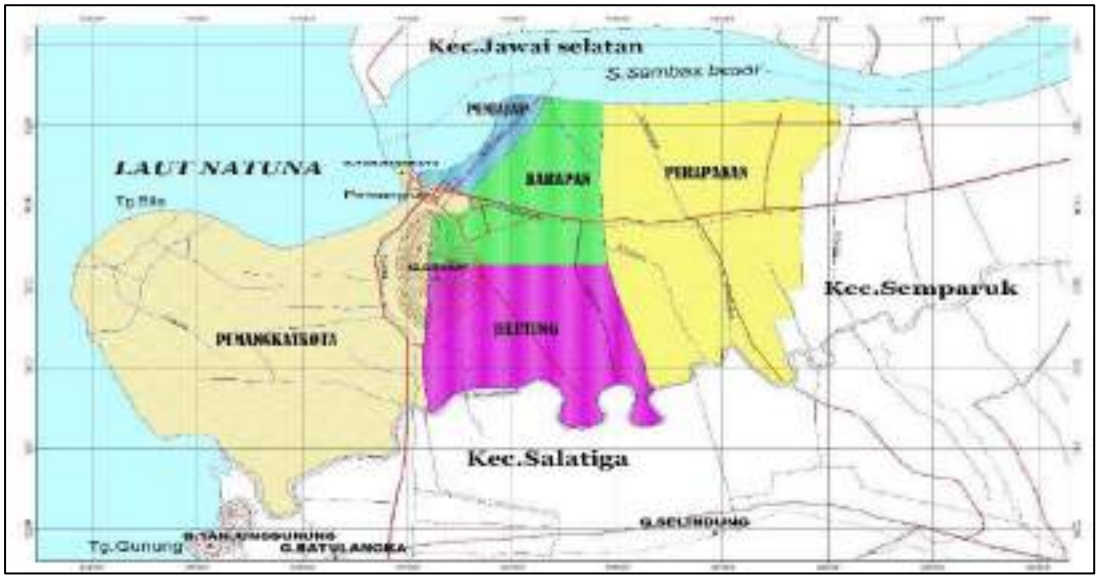
1.4.2. Kontribusi Praktis

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi yang berharga bagi Kantor Desa di Kecamatan Pemangkat, menyediakan informasi penting untuk pengembangan sumber daya manusia, khususnya terkait dengan isu OCB di kalangan karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang kepemimpinan, disiplin kerja, dan perilaku kewargaan organisasi (OCB).

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

Kecamatan Pemangkat adalah salah satu wilayah administratif yang terletak di Kabupaten Sambas, Provinsi Kalimantan Barat, yang memiliki luas wilayah sebesar 111,00 kilometer persegi. Kecamatan ini terdiri dari delapan desa, yaitu Desa Gugah Sejahtera, Desa Harapan, Desa Jelutung, Desa Lonam, Desa Pemangkat Kota, Desa Penjajab, Desa Perapakan, dan Desa Sebatuan, masing-

masing dengan karakteristik dan potensi yang beragam. Dalam penelitian ini, instansi yang dijadikan objek penelitian adalah beberapa kantor desa yang berada di wilayah Kecamatan Pemangkat, yaitu Kantor Desa Perapakan, Kantor Desa Jelutung, dan Kantor Desa Harapan, yang memiliki peran penting dalam melayani kebutuhan masyarakat serta mendukung perkembangan desa masing-masing. Berikut adalah peta Kecamatan Pemangkat.



Gambar 1. 1. Peta Kecamatan Pemangkat
Sumber: WordPress Pemangkat (2014).

Desa Perapakan merupakan sebuah desa di Kecamatan Pemangkat yang terletak di perbatasan antara Kecamatan Pemangkat dengan Kecamatan Semparuk. Berdasarkan penilaian Indeks Desa Membangun (IDM) tahun 2021, Desa Perapakan telah mencapai status Mandiri. Jumlah penduduk Desa Perapakan tercatat sebanyak 4.931 jiwa. Desa Perapakan memiliki Kantor Desa yang berlokasi di Jalan Raya Perapakan. Kantor Desa ini berfungsi sebagai pusat pelayanan administrasi dan pemerintahan desa. Dengan lokasi yang strategis dan aksesibilitas yang baik, Kantor Desa Perapakan berfungsi sebagai pusat koordinasi berbagai kegiatan desa. Selain menjadi tempat pelayanan administrasi kependudukan, kantor ini juga digunakan untuk musyawarah warga, perencanaan program pembangunan, serta penyelenggaraan berbagai kegiatan sosial dan pemberdayaan masyarakat. Hal ini memastikan bahwa layanan dan kebijakan desa dapat dijalankan dengan lebih efektif dan tepat sasaran. Adapun struktur organisasi Kantor Desa Perapakan adalah

sebagai berikut:

Tabel 1.1. Struktur Organisasi Kantor Desa Perapakan

Jabatan	Nama Pegawai	Keterangan
Kepala Desa	Hamdani	Pemimpin utama desa
Sekretaris Desa	Arbain	Membantu kepala desa dalam administrasi.
Staff Desa	Fheolina	Mendukung kelancaran penyelenggaraan pemerintahan desa.
Kasi Pemerintahan	Amir	Mengurus bidang pemerintahan desa.
Kasi Kesejahteraan	Ridwan	Bertanggung jawab atas kesejahteraan.
Kaur Keuangan	Ratih Pujiastuti	Bertanggung jawab atas keuangan desa.
Kaur Tata Usaha dan Umum	Rina	Membantu urusan tata usaha desa.
Kasi Pelayanan	Suryanto	Mengurus pelayanan masyarakat.
Kaur Perencanaan	Mifta	Membantu Kepala Desa dalam perencanaan pembangunan desa dan menyusun rencana kerja desa.
Kepala Desa Serdang	Supien	Mengkoordinasi Pemerintahan Dusun Serdang.
Kepala Desa Serdang Utara	Dadang Riwandi	Mengkoordinasi Pemerintahan Dusun Serdang Utara.
Kepala Desa Enggadang	Amizar	Mengkoordinasi Pemerintahan Dusun Enggadang.
Kepala Desa Besi Kuning	Sarilan	Mengkoordinasi Pemerintahan Dusun Besi Kuning
Kepala Desa Sui. Palai	Hasim	Mengkoordinasi Pemerintahan Dusun Sui. Palai

Kemudian, Desa Jelutung merupakan sebuah desa di Kecamatan Pemangkat yang berlokasi di sekitaran Gunung Gajah Pemangkat dengan luas wilayah 14,2 Km persegi. Berdasarkan penilaian Indeks Desa Membangun (IDM) tahun 2021, Desa Jelutung telah mencapai status Maju. Jumlah penduduk Desa Jelutung tercatat

sebanyak 4.524 jiwa. Desa Jelutung memiliki Kantor Desa yang berlokasi di Jalan Jelutung. Kantor Desa ini berfungsi sebagai pusat pelayanan administrasi dan pemerintahan desa. Dengan lokasi yang strategis dan mudah diakses oleh masyarakat, Kantor Desa Jelutung menjadi tempat koordinasi berbagai kegiatan, mulai dari pelayanan administrasi kependudukan hingga perencanaan pembangunan desa. Adapun struktur organisasi Kantor Desa Jelutung adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2. Struktur Organisasi Kantor Desa Jelutung

Jabatan	Nama Pegawai	Keterangan
Kepala Desa	Miftahuddin, S.Tr.Kom	Pemimpin utama desa
Sekretaris Desa	Rico Daryanto, S.Pd	Membantu kepala desa dalam administrasi
Kasi Pemerintahan	Peri. N, A.Ma.Pust	Mengurus bidang pemerintahan desa
Kasi Kesejahteraan	Thie Sawah	Bertanggung jawab atas kesejahteraan
Kaur Keuangan	Erliza, SH.	Bertanggung jawab atas keuangan desa
Kaur Tata Usaha dan Umum	Linda	Membantu urusan tata usaha desa
Kasi Pelayanan	Sanima	Mengurus pelayanan masyarakat
Kaur Perencanaan	Egi Sapryanto, SH.	Menyusun perencanaan Pembangunan Desa
Kepala Dusun Sei. Lakum	Hariyanto	Mengkoordinasi Pemerintahan Dusun Sei. Lakum
Kepala Dusun Yudha Putra	Suhaimi	Mengkoordinasi Pemerintahan Dusun Yudha Putra
Kepala Dusun Tebing Buluh	Aspani	Mengkoordinasi Pemerintahan Dusun Tebing Buluh

Desa Harapan merupakan sebuah desa di Kecamatan Pemangkat yang berlokasi di sekitaran Gunung Gajah Pemangkat dengan luas wilayah 11,4 Km persegi. Berdasarkan penilaian Indeks Desa Membangun (IDM) tahun 2021, Desa Harapan telah mencapai status Mandiri. Jumlah penduduk Desa Jelutung tercatat sebanyak 6.443. Desa Jelutung memiliki Kantor Desa yang berlokasi di Jalan Jelutung. Kantor Desa ini berfungsi sebagai pusat pelayanan administrasi dan

pemerintahan desa. Dengan lokasi yang strategis dan mudah diakses oleh masyarakat, Kantor Desa Jelutung menjadi tempat koordinasi berbagai kegiatan, mulai dari pelayanan administrasi kependudukan hingga perencanaan pembangunan desa. Adapun struktur organisasi Kantor Desa Harapan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3. Struktur Organisasi Kantor Desa Harapan

Jabatan	Nama Pegawai	Keterangan
Kepala Desa	Faridh Fardiansyah, ST	Pemimpin utama desa
Sekretaris Desa	Egy Arisandi	Membantu kepala desa dalam administrasi
Kasi Pemerintahan	Yusuf	Mengurus bidang pemerintahan desa
Kasi Pelayanan	Trya Meryanti, S.Pd	Mengurus pelayanan masyarakat
Kasi Kesejahteraan	Sabhan Zuhriadi	Bertanggung jawab atas kesejahteraan
Kaur Perencanaan	Iwan	Menyusun perencanaan Pembangunan Desa
Kaur Keuangan	Eka Purnama, S.Pd	Bertanggung jawab atas keuangan desa
Kaur Tu & Umum	Erna Ningsih	Membantu urusan tata usaha desa
Operator	Muyazi Dedi	Mengelola data, administrasi, pelayanan masyarakat, teknologi informasi dan mendukung kegiatan serta pelaporan desa
Staff Keuangan	Ichwan	Mengelola anggaran, pencatatan dan pelaporan keuangan desa
Kepala Dusun Abdul Kadir Kasim	Trisnawati, S.Sos	Mengkoordinasi Pemerintahan Dusun Abdul Kadir Kasim
Kepala Dusun Mekar Lestari	Sarbani	Mengkoordinasi Pemerintahan Dusun Mekar Lestari
Kepala Dusun Nusa Indah	Nurul Syahida, S.Pd	Mengkoordinasi Pemerintahan Dusun Nusa Indah
Kepala Dusun Teluk Mesar	Azhari	Mengkoordinasi Pemerintahan Dusun Teluk Mesar

Jabatan	Nama Pegawai	Keterangan
Kepala Dusun Teluk Nusa	Ahmad	Mengkoordinasi Pemerintahan Dusun Teluk Nusa

Penelitian ini memiliki relevansi yang tinggi karena kinerja efektif kantor desa memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat di tingkat lokal. Dengan memahami bagaimana kepemimpinan dan kedisiplinan di kantor desa memengaruhi OCB pegawai, dapat memberikan kontribusi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan meningkatkan standar pelayanan publik.Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan Transformasional: Merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi memberi arahan visi yang jelas, dan mendorong karyawan untuk berinovasi serta berkembang secara pribadi dan profesional.
2. Disiplin Kerja: Merupakan tingkat ketaatan, tanggung jawab, dan komitmen pegawai kantor desa terhadap tugas-tugas mereka, serta aturan dan prosedur yang berlaku.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB): Merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh pegawai diluar tugas-tugas mereka yang secara langsung mendukung efektivitas kantor desa, seperti membantu masyarakat, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan memberikan masukan yang konstruktif.