

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Oleh : Ellyn Eka Wahyu¹, Tri Wahyu Widodo, Cahya Nova Kurniawan *)

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel Kepemimpinan Transformasional dan Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Organisasi Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Batu. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 103 responden. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif untuk menganalisis karakteristik responden, sedangkan analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis hasil kuesioner penelitian. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa $Y = -0,77 + 0,296X_1 + 1,008X_2 + e$ dengan koefisien determinasinya adalah 0,494. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior sebesar 49% dan sisanya 51% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, OCB

Abstract

This research was a quantitative study that aimed to examine the influence of the Transformational Leadership variable and the Emotional Intelligence variable on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable at the Government's Regional Secretariat of Batu City. Our data was collected by using using a questionnaire that distributed to 103 respondents. The data was analyzed by descriptive analysis to analyzed the characteristics of the respondents, and also we used multiple regression analysis to analyze the results of the research questionnaire. Based on the results of multiple linear regression analysis, we found that the regression equation was $Y = -0.77 + 0.296X_1 + 1.008X_2 + e$ with the coefficient of determination was 0.494. It was concluded that there was an influence of Transformational Leadership and Emotional Intelligence on Organizational Citizenship Behavior by score of 49% and the remaining 51% was influenced by other factors that not found in this study.

Keywords: *Transformasional Leadership, Emotional Intelligence, OCB*

1. Pendahuluan

Sektor publik sebagai organisasi yang bersinggungan langsung dengan masyarakat saat ini dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan serta dituntut pula agar mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien (Santoso, 2015). Hal ini disebabkan oleh tingginya harapan masyarakat umum untuk mendapatkan pelayanan yang prima

dari organisasi sektor publik. Sebagai konsekuensinya, seorang pemimpin pada organisasi publik harus menjalankan tugas dan tanggung jawab yang besar untuk menjaga agar kualitas layanan publik tetap prima.

Kualitas dari sebuah institusi sangat dipengaruhi oleh sifat kepemimpinan dari seorang pimpinan. Hal ini menjadi penting karena saat ini terdapat pergeseran paradigma mengenai karakter

*) Ellyn Eka Wahyu dkk adalah dosen Polinema Malang

seorang pemimpin dari formal, kaku dan bersifat transaksional menjadi pribadi yang luwes dan berkarakter transformasional (Santoso, 2015). Selain itu, pemimpin yang berkarakter transformasional juga merupakan seseorang yang dituntut untuk dapat mengatur suasana kerja menjadi lebih kondusif dan nyaman dalam meraih tujuan organisasi (Eliyana et al., 2019).

Kedua, kualitas institusi juga dinilai dari bagaimana cara pemimpin dalam mengatur emosi dalam memimpin organisasi. Lebih lanjut, terdapat sebuah penelitian yang menyatakan bahwa jika seorang pemimpin mampu mengatur emosi ketika berada dalam lingkungan kerja yang situasional, maka pemimpin tersebut memiliki probabilitas yang tinggi untuk membawa organisasi tersebut ke arah yang lebih baik (Cavazotte et al., 2012).

Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi. Perilaku OCB muncul karena ada sejumlah faktor yang menyebabkan seorang pegawai melakukan hal itu. Salah satu faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior yaitu kepemimpinan transformasional (Wirawan, 2013). Mengelola suatu organisasi termasuk mengelola sumber daya manusianya, diperlukan sekali prinsip-prinsip ataupun teori-teori manajemen, termasuk prinsip dan teori kepemimpinan. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada seorang manajer atau pimpinan, apapun ruang lingkup tanggung jawabnya. Karena tanpa kemampuan memimpin, tidak mungkin seorang manajer atau pimpinan berhasil baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Model kepemimpinan

merupakan alat untuk mengelola perubahan organisasi.

Permasalahan tentang rendahnya kualitas OCB dapat terjadi di organisasi dalam lingkungan pemerintahan, seperti Pemerintah Kota Batu. Sebelumnya, peneliti telah melakukan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara dengan Kepala Bidang Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batu. Berdasarkan hasil studi pendahuluan tersebut, peneliti menemukan bahwa terdapat pegawai Sekretariat Daerah Kota Batu yang memiliki tingkat OCB yang rendah seperti bekerja menunggu perintah dan kurang ada inisiatif untuk membantu pegawai yang lain supaya target dapat terselesaikan dengan cepat. Disamping itu juga masih ada pegawai yang datang terlambat untuk bekerja serta ada pegawai yang apabila tidak datang tidak memberikan kabar. Ketika ada suatu permasalahan yang dialami pada salah satu pegawai, maka pegawai yang lain tidak memberikan solusi atau saran secara langsung tetapi menyarankan agar penyelesaian masalah tersebut didiskusikan dengan pimpinan.

2.Kajian Pustaka

2.1.Kepemimpinan Transformasional

Robbins dan Judge (2016), mengemukakan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

2.2.Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dapat dipahami

sebagai kecerdasan kognitif yang diterapkan pada pertanyaan-pertanyaan emosional serta kecerdasan tersebut menyangkut kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengasimilasi informasi dan menerapkannya dalam berbagai konteks. Kecerdasan emosi terkait dengan kemampuan untuk memahami emosi, memahami mereka dan menerapkannya pada situasi yang muncul (Cavazotte et al., 2012).

2.3.Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Nahum-Shani & Somech, (2011) memberikan definisi bahwa OCB adalah perilaku bebas individu yang secara eksplisit atau tidak secara langsung diakui oleh sistem formal, dan secara agregat berfungsi efektif dan efisien dalam organisasi. Perilaku bebas individu yang dimaksud adalah perilaku sukarela mengerjakan tugas yang berada diluar dari job description individu yang memiliki dampak positif juga pada organisasi. Lebih lanjut, beliau mengatakan bahwa yang dimaksud berfungsi secara agregat adalah mengacu kepada orang-orang dalam satu grup, departemen, atau organisasi. Jika hanya satu karyawan yang memiliki sifat OCB, maka tidak ada dampak yang signifikan terhadap sebuah organisasi, tetapi jika rata-rata karyawan memiliki OCB yang baik, dampaknya terhadap organisasi akan terasa secara signifikan.

2.4.Hubungan Antar Variabel

Nahum-Shani & Somech (2011) bahwa OCB merupakan hal yang penting dalam organisasi karena dapat meningkatkan efektivitas kerja dan efisiensi hasil dari organisasi. Untuk dapat meningkatkan OCB karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang

menyebabkan timbulnya atau meningkatkan OCB. Peningkatan OCB karyawan dapat diidentifikasi oleh berbagai faktor. Menurut Nahum-Shani & Somech (2011) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

1. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari diri karyawan, meliputi kepuasan kerja dan spiritualitas. Kemudian work engagement juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi munculnya organizational citizenship behavior.
2. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan, meliputi gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kinerja organisasi dan keadilan organisasi.

3. Metodologi Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (explanatory research), yaitu penelitian yang menjelaskan sebab akibat antara dua atau lebih konsep variabel penelitian.

3.2. Populasi

Populasi pada penelitian ini merupakan pegawai Pemerintah Kota Batu yang tergabung dalam Asisten Administrasi Pemerintahan. Ditemukan populasi sejumlah 140 orang.

3.3. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 103 responden yang ditentukan dengan menggunakan tabel Krecjie Morgan (Sekaran, 2006).

3.4. Teknik Sampling

Teknik sampling pada penelitian ini didasarkan pada metode accidental sampling.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang diteliti sehubungan dengan Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional terhadap OCB pada Organisasi Pemerintah Kota Batu akan dijelaskan dalam definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional

Adapun dimensi dari Kepemimpinan Transformasional menurut Hermsworth (2013) antara lain:

- a) Idealized influence
- b) Intellectual stimulation
- c) Individualized consideration
- d) Inspirational Motivation

2. Kecerdasan Emosional

Føllesadal & Hagtvet, (2013) mengemukakan bahwa emotional intelligence memiliki 4 Dimensi. Dimensi yang dimaksud terdiri dari :

- a) Interpersonal (Empathy, Social Responsibility, dan Interpersonal Relationship).
- b) Intrapersonal (Self Regard, Emotional SelfAwareness, Assertiveness, Independence dan Self Actualization).
- c) Stress Management (Stress Tolerance dan Impulse Control)
- d) Adaptability (RealityTesting, Flexibility dan Problem Solving)

3. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Nahum-Shani & Somech, (2011) menjelaskan bahwa organizational citizenship behavior terdiri dari lima dimensi, yaitu:

- a) Altruisme
- b) Civic virtue

c) Conscientiousness

d) Courtesy

e) Sportsmanship

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu: Kuesioner dan Dokumentasi

3.7. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif untuk menjelaskan profil responden dan analisis statistik inferensial untuk dengan uji validitas dan reliabilitas data.

3.8. Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Normalitas,
- b) Uji Multikolinieritas,
- c) Uji Heterokedastisitas

3.9. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila 2 atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Sugiyono (2014) berpendapat bahwa persamaan regresi adalah :
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

3.10. Uji Hipotesis

- a) Uji F (Secara Simultan)
- b) Uji t (Secara Parsial)

4. Hasil Penelitian dan Bahasan

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas yang telah dilakukan, menunjukkan hasil keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur, yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), variabel Kecerdasan Emosional (X2), dan Organizational

Citizenship Behavior (Y) dikatakan valid dan reliable.

4.2. Uji Hipotesis

Bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan bahwa secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable terikatnya..

4.3. Uji Asumsi Klasik

Dengan uji asumsi klasik, ditemukan bahwa data yang ada telah lolos uji asumsi klasik.

4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Ditemukan formula regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$
$$Y = -0,77 + 0,296X_1 + 1,008X_2 + e$$

dengan koefisien Adjusted R Square 0,494

4.6. Pembahasan

Berdasarkan hasil survei dan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F menghasilkan nilai Fhitung = 48,897 dengan probabilitas 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas hitung < level of significance ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) oleh variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Organisasi Sekretariat Daerah Kota Batu. Kemudian pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t menghasilkan nilai thitung > level of significance ($\alpha=5\%$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial (individu) Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Organizational

Citizenship Behavior/OCB (Y) dan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior /OCB (Y) pada Organisasi Sekretariat Daerah Kota Batu. Besarnya kontribusi Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior /OCB dapat diketahui melalui koefisien determinasinya (adjusted R2) yaitu 0,494 atau sebesar 49%. Hal ini berarti keragaman OCB di Organisasi Sekretariat Pemerintah Kota Batu dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional 49%, sedangkan sisanya 51% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini

Hasil penelitian ini mendukung uraian yang disampaikan oleh Nahum Shani & Somech (2011) bahwa OCB merupakan hal yang penting dalam organisasi karena dapat meningkatkan efektivitas kerja dan efisiensi hasil dari organisasi. Untuk dapat meningkatkan OCB karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatkan OCB. Peningkatan OCB karyawan dapat diidentifikasi oleh berbagai faktor. Menurut Nahum-Shani & Somech (2011) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu: 1. Faktor internal dan 2. Faktor eksternal

Untuk mewujudkan pembangunan yang baik, perangkat organisasi di Kota Batu menggunakan konsep SMART-C (Specific, Measurable, Agreeable, Realistic, Timebounded, and Continuously Improve). Untuk menunjang konsep tersebut, maka dibutuhkan tingkat organizational citizenship behavior (OCB) yang

tinggi di kalangan pegawai pemerintahan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Batu. Seberapa besar tingkat OCB sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah diharapkan pemerintah Kota Batu khususnya pada Organisasi Sekretariat Daerah Kota Batu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan pola kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional dalam membangun organisasi yang solid dalam melaksanakan visi dan misi pemerintah dalam memajukan Kota Batu melalui konsep SMART-C

5.Simpulan dan Saran

5.1.Simpulan

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa setiap peningkatan variabel bebas memiliki dampak yang berbeda terhadap variabel terikatnya. Hal ini juga didukung dengan hasil uji t yang menyebutkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

5.2.Saran

Diharapkan pemerintah Kota Batu khususnya pada Organisasi Sekretariat Daerah Kota Batu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan pola kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional dalam membangun organisasi yang solid dalam melaksanakan visi dan misi pemerintah

6.Daftar Rujukan

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka

- Cipta.
- Cavazotte, F., Moreno, V., & Hickmann, M. (2012). Effects of leader intelligence, personality and emotional intelligence on transformational leadership and managerial performance. *Leadership Quarterly*, 23(3), 443–455. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.10.003>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Føllesdal, H., & Hagtvet, K. (2013). Does emotional intelligence as ability predict transformational leadership? A multilevel approach. *Leadership Quarterly*, 24(5), 747–762. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.07.004>
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hemsworth, Muterela and Baregheh. 2013. Examining Bass's Transformational Leadership in Public Sector Executives: A Psychometric Properties Review. *The Journal of Applied Business Research* Nipissing University, Canada
- Kuncoro, Riduwan; Kuncoro, Engkos Ahmad. *Analisis Jalur*. Bandung : Alfabeta
- Nahum-Shani, I., & Somech, A. (2011). Leadership, OCB and individual differences: Idiocrism and allocentrism as moderators of the relationship between transformational and transactional leadership and OCB. *Leadership Quarterly*, 22(2), 353–366. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.010>
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A Judge. (2016). *Organizational Behavior Fourteenth Edition*. New Jersey: Pearson Education
- Santoso, M. I. (2015). Applying Interactive Planning on Public Service Leadership in the Directorate General of Immigration Indonesia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169(August 2014), 400–410.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.326>

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Keempat*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wirawan, MSL. 2013. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.