

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
EFIKASI DIRI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB)* PADA KANTOR BAPPEDA KABUPATEN GIANYAR**

Ni Made Leli Gita Wiswana ¹, Ni Putu Yeni Astiti ², I Nyoman Resa Adhika ³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

leligitaw@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap OCB Pada Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik *Purposive Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan diolah menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri Pada Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar. Peneliti menyarankan agar pihak Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar tetap menekankan seluruh pegawai untuk menjalankan kerjasama dengan baik langkah ini dapat dilakukan melalui pengawasan secara berkala maupun evaluasi kerja setiap minggunya.

Kata kunci : gaya kepemimpinan transformasional, efikasi diri, *organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Aspek manajemen sumber daya manusia yang sangat penting untuk pencapaian suatu organisasi adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Setyaningsih 2023). OCB adalah perilaku melakukan sesuatu secara sukarela yang bukan bagian dari persyaratan kerja karyawan secara formal, namun mampu mempromosikan fungsi efektif dari organisasi (Anwar dan Hidayat, 2023). Siragih(2020) mengatakan OCB merupakan perilaku individu yang bersifat bebas, dan tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal. Definisi yang telah jelaskan diatas dapat diambil kesimpulan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu di luar kewajiban formal dalam pekerjaan, namun mampu secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi organisasi.

Pada Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar, OCB dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti yang berkaitan dengan indikator dari OCB, dimana hasil wawancara terhadap 13 pegawai negeri sipil Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar menunjukkan data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penerapan Indikator OCB
Pada Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar

No	Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Setuju	Tidak Setuju
1	Membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan	92,31%	7,69%
2	Berpartisipasi aktif dan dengan semangat dalam kegiatan organisasional	84,62%	15,38%
3	Kepatuhan terhadap tugas-tugas organisasional mencakup kewajiban dan kesediaan untuk menjalankan tugas dengan seksama dan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.	100%	-
4	Mampu mempertahankan sikap profesional dan optimis saat menghadapi tantangan atau perbedaan pendapat di tempat kerja.	100%	-
5	Berinteraksi dengan cara yang sopan, mendengarkan dengan penuh perhatian, dan bertindak dengan kesopanan terhadap rekan kerja.	100%	-

Sumber: Hasil Wawancara Terhadap Pegawai Kantor Bappeda Kab. Gianyar

Hasil wawancara dengan 13 pegawai negeri sipil Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar mengenai penerapan indikator OCB, data menunjukkan bahwa keseluruhan indikator belum mencapai 100%, artinya masih ada beberapa pegawai yang mengalami kesulitan untuk menyisihkan waktu guna membantu rekan kerja mereka dan enggan untuk aktif dalam kegiatan organisasi. Beberapa alasan yang disebutkan antara lain kepentingan diluar urusan kantor, penyelesaian pekerjaan pribadi, dan faktor lainnya.

Pencapaian OCB yang baik dan sesuai harapan, dipengaruhi oleh beberapa faktor yang perlu diperhatikan, yang pertama yaitu gaya kepemimpinan transformasional (Setyaningsih 2023). Kepemimpinan transformasional adalah proses mengarahkan dan memberikan pengaruh terhadap kegiatan sekelompok anggota yang terkait dengan tugas pimpinan yang menginspirasi (Purba, *et al.*, 2020). Sanjaya, *et al.*, (2022) mengatakan kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Pengertian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien dengan mendorong pegawai dalam mengedepankan kepentingan organisasi sehingga tujuan organisasi dan hasil kerja pegawai maksimal.

Pada hasil wawancara yang dilakukan peneliti di Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar, terdapat serangkaian fenomena yang terlihat dari cara pimpinan menangani masalah yang dihadapi oleh pegawai, yang menyebabkan pegawai cenderung kurang proaktif dan bingung dalam pelaksanaan tugas. Minimnya inovasi dalam sikap pimpinan

mengakibatkan kurangnya inspirasi bagi pegawai untuk menciptakan solusi kreatif dalam pekerjaan mereka yang seharusnya mendukung peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB adalah efikasi diri (Setyaningsih, 2023). Efikasi diri adalah persepsi seseorang mengenai seberapa baik seseorang dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri yang dimiliki seseorang atau karyawan biasanya akan mempengaruhi individu tersebut dalam menentukan tindakan atau keputusan yang diambilnya (Darmawan, 2021). Efikasi diri berkaitan langsung dengan kecakapan diri yang dimiliki individu, melainkan pada penilaian diri tentang apa yang dapat dilakukan, tanpa terkait dengan kecakapan yang dimiliki (Rina, *et al.*, 2024). Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan diri individu akan kemampuannya untuk sukses dalam mencapai tujuan dan mampu melaksanakan tugas-tugas tertentu.

Pada hasil wawancara terhadap beberapa pegawai, mengatakan bahwa efikasi diri pegawai belum maksimal, hal ini menyebabkan para pegawai memilikirasa tidak percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar".

LITERATUR

Social Exchange Theory

Social Exchange Theory (SET) atau teori pertukaran sosial yang dikembangkan oleh Peter Blau (1964), pertukaran sosial merupakan teori yang banyak dibahas oleh lintas disiplin ilmu, termasuk psikologi (Thibault & Kelley, 1959) dan sosiologi (Blau, 1964). Teori pertukaran sosial menjelaskan karyawan akan melakukan *organizational citizenship behavior (OCB)* ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan membalasnya dengan kinerja yang baik, semakin positif karyawan dalam menilai hal-hal baik dalam organisasi maka semakin terlibat karyawan tersebut dalam organisasi yang ada (Manfa'aturrohmaniyah dan Muhdiyanto, 2023).

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai "perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat mempromosikan fungsi efektif organisasi" (Sondeng & Husain, 2020). Menurut Song, *et al.* (2019) perilaku OCB sangat diperlukan dalam perusahaan karena perilaku ini mengarah pada tindakan individu untuk melakukan sesuatu secara sukarela yang dapat membuat organisasi menjadi lebih efektif. Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebagai berikut menurut (Arifiani, *et al.*, 2020) yaitu *altuirm, civic virtue, conscientiousnes, sportsmanship, dan courtesy*.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Purba, *et al.*, (2020) mengatakan kepemimpinan transformasional adalah proses mengarahkan dan memberikan pengaruh terhadap kegiatan sekelompok anggota yang terkait dengan tugas pimpinan yang menginspirasi untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi mampu memiliki pengaruh luar biasa, merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pimpinan. Fauzan, *et al.*, (2023) menyatakan ada empat indikator gaya kepemimpinan transformasional yang

dipengaruhi yaitu *idealized influence* (kharisma), *inspirational* (inspirasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (perhatian individu).

Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan atau kepercayaan pada kemampuan sendiri untuk merencanakan, melaksanakan tugas, mencapai tujuan, menghasilkan sesuatu, dan mengambil tindakan untuk menunjukkan kemampuan tertentu (Zagoto, 2019). Efikasi diri berkaitan langsung dengan kecakapan diri yang dimiliki individu, melainkan pada penilaian diri tentang apa yang dapat dilakukan, tanpa terkait dengan kecakapan yang dimiliki (Rina, *et al.*, 2024). Indikator yang digunakan untuk mengukur efikasi diri menurut Syah dan Safrida (2024), yaitu kesulitan kerja, kekuatan keyakinan, kemampuan yang dimiliki, dan kemampuan menyelesaikan tugas.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Teori pertukaran sosial ini menjadi pedoman dasar untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara gaya kepemimpinan dan *organizational citizenship behavior*, dimana hubungan gaya kepemimpinan perlu diimbangi dengan interaksi yang baik yang timbul dari teori pertukaran sosial. Sanjaya, *et al.*, (2022) mengatakan kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Hal ini didukung oleh Purwanto, *et al.*, (2021), Nurjanah, *et al.*, (2020), Rekhapriyadharshini, *et al.*, (2020), Zurahmi, *et al.*, (2019) dan Tania, *et al.*, (2021) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Efikasi diri adalah persepsi seseorang mengenai seberapa baik seseorang dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri yang dimiliki seseorang atau karyawan biasanya akan mempengaruhi individu tersebut dalam menentukan tindakan atau keputusan yang diambilnya (Darmawan, 2021). Hal ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, Amalia dan Setyaningrum (2024), Almahdali, *et al.*, (2021), Syah dan Safrida (2024), Manurung, *et al.*, (2024) dan Prasetyo dan Farhanindya (2022) dimana hasil menunjukkan efikasi diri berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efikasi Diri

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dorongan motivasi dan inspirasi kepada karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan efikasi diri mereka. Dengan

pendekatan kepemimpinan yang mendukung dan memberdayakan, karyawan akan merasa lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk mencapai tujuan (Setyaningsih 2023). Hal ini didukung oleh Eifelin

dan Wijono (2023), Herlambang dan Suwandana (2020), Maulana dan Wiyata (2022), Septriani (2021) dan Sudjijana (2019) yang menemukan kepemimpinan yang transformasional dari atasan berdampak secara positif terhadap *self-efficacy* karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap efikasi diri.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar, yang berlokasi di Jalan Raya Kesatrian No.16X, Gianyar, Kec. Gianyar, Kabupaten Gianyar. Sampel dari penelitian ini ditentukan dengan metode *purposive* sampling, dengan kriteria pegawai negeri sipil Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga dengan demikian jumlah sampel yang diambil berjumlah 30 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan Analisis Regresi Linear Sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel gaya kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan *organizational citizenship behavior (OCB)* memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel variabel gaya kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan *organizational citizenship behavior (OCB)* memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik Y₁

1. Uji Normalitas

Tabel 5.1
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	30
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,127

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 5.1, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,127 > 0,05$ berarti data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal (Ghozali, 2019).

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5.2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,941	1,062
Efikasi Diri (X2)	0,941	1,062

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 5.2, menunjukkan bahwa tidak satupun dari variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri) yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga data tidak mengalami gejala multikolinearitas (Ghozali, 2019).

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,495	Lolos
Efikasi Diri (X2)	0,933	Lolos

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian uji heteroskedastisitas terlihat bahwa nilai signifikansi variabel bebas diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. (Ghozali, 2019:61)

Hasil Uji Asumsi Klasik Y_2

1. Uji Normalitas

Tabel 5.4
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	30
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,817

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas bernilai signifikansi sebesar $0,817 > 0,05$ berarti data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal (Ghozali, 2019).

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5.5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	1,000	1,000

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak satupun dari variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional) yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga data tidak mengalami gejala multikolinearitas (Ghozali,2019).

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,142	Lolos

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian uji heteroskedastisitas terlihat nilai signifikansi variabel bebas 0,142 diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2019).

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5.7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Signifikansi
	B	Standard Error	Beta		
$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2$					
Konstanta	0,402	0,395		1,017	0,318
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,757	0,083	0,818	9,141	0,000
Efikasi Diri (X ₂)	0,161	0,069	0,209	2,336	0,027
R	0,892				
R Square	0,796				
Adjusted R Square	0,781				
F Hitung	52,762				
Signifikansi	0,000 ^b				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Signifikansi
	B	Standard Error	Beta		
$Y_2 = a + b_3X_1$					
Konstanta	1,502	0,881		1,706	0,099
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,637	0,204	0,508	3,122	0,004

R	0,508
R Square	0,258
Adjusted R Square	0,232
F Hitung	9,744
Signifikansi	0,004 ^b

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5.7, persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,402 dengan arah positif, mengindikasikan bahwa peningkatan OCB akan tetap dengan asumsi tidak terjadi perubahan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dan efikasi diri.
2. Nilai koefisien (b1) menunjukkan arah positif sebesar 0,757 berarti OCB akan meningkat apabila gaya kepemimpinan transformasional meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Nilai koefisien (b2) menunjukkan arah positif sebesar 0,161 berarti OCB akan meningkat apabila efikasi diri meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. Nilai konstanta pada regresi sederhana Y2 sebesar 1,502 dengan arah positif, mengindikasikan bahwa peningkatan efikasi diri akan tetap dengan asumsi tidak terjadi perubahan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional.
5. Nilai koefisien (b3) pada regresi sederhana menunjukkan arah positif sebesar 0,637 berarti efikasi diri akan meningkat apabila gaya kepemimpinan transformasional meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil Uji Determinasi (*Adjusted R²*)

Hasil perhitungan koefisien determinasi ditunjukkan dari angka *adjusted R Square* pada Tabel 5.7 koefisien determinasi atau *adjusted R Square* sebesar 0,781 memiliki arti bahwa sebesar 78,1% *organizational citizenship behavior* pada Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan efikasi diri.

Hasil Uji F

Hasil uji F pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* pada Tabel 5.7 di atas diperoleh signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil ini mempunyai arti bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hasil Uji t

Berdasarkan Tabel 5,7 di atas, diketahui nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 9,141, dan nilai koefisien beta sebesar 0,818, dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, lalu efikasi diri (X2) sebesar 2,336 dan nilai koefisien beta sebesar 0,209, dengan signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar. Selain itu variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 3,122, dan nilai koefisien beta sebesar 0,508, dengan signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan gaya

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri pada Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Pada Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti jika gaya kepemimpinan semakin baik yang diindikasikan oleh indikator *idealized influence* (kharisma), *inspirational* (inspirasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dan *individualized consideration* (perhatian individu), maka OCB semakin meningkat, sebaliknya jika gaya kepemimpinan transformasional semakin buruk maka OCB semakin menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, *et al.*, (2021), Nurjanah, *et al.*, (2020), Rekhapriyadharshini, *et al.*, (2020), Zurahmi, *et al.*, (2019) dan Tania, *et al.*, (2021) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap OCB.

2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Pada Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin baik efikasi diri yang diindikasikan oleh indikator kesulitan kerja, kekuatan keyakinan, Kemampuan yang dimiliki dan kemampuan menyelesaikan tugas, maka OCB semakin meningkat, sebaliknya jika efikasi diri semakin buruk maka OCB semakin menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amalia dan Setyaningrum (2024), Almahdali, *et al.*, (2021), Syah dan Safrida (2024), Manurung, *et al.*, (2024) dan Prasetyo dan Farhanindya (2022) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap OCB.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efikasi Diri

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri Pada Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diindikasikan oleh indikator *idealized influence* (kharisma), *inspirational* (inspirasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dan *individualized consideration* (perhatian individu), maka efikasi diri semakin meningkat, sebaliknya jika gaya kepemimpinan transformasional semakin buruk maka efikasi diri semakin menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eifelin dan Wijono (2023), Herlambang dan Suwandana (2020), Maulana dan Wiyata (2022), Septriani (2021) serta Sudjjana (2019), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap efikasi diri.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Pada Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, maka OCB semakin meningkat. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Pada Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin baik efikasi diri, maka OCB semakin meningkat. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri Pada Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, maka efikasi diri semakin meningkat.

Limitasi

Keterbatasan dari penelitian ini yaitu berdasarkan analisis koefisien determinasi terkait hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap OCB diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,781, yang berarti variabel gaya kepemimpinan transformasional dan efikasi diri memberikan informasi sebesar 78,1% terhadap OCB, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis koefisien determinasi terkait hubungan variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap efikasi diri memperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,232, yang berarti variabel gaya kepemimpinan transformasional memberikan informasi sebesar 23,2% terhadap efikasi diri, sedangkan sisanya sebesar 76,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini serta ruang lingkup penelitian ini hanya pada Kantor Bappeda Kabupaten Gianyar.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, F. F., & Setyaningrum, R. P. 2024. The Influence of Work-Life Balance and Work Engagement on Organizational Citizenship Behavior Mediated by Self-Efficacy at PT. LG Electronics Indonesia. *Baskara: Journal of Business and Entrepreneurship*, Vol. 6, No. 2, pp. 274-289.

Anwar, S., Entang, M., & Hidayat, R. 2023. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 11, No. 1, pp. 48-52.

Arifiani, R. S., Sudiro, A., & Indrawati, N. K. 2020. the Role of Organizational Culture and Job Satisfaction in Mediating the Effect of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 18, No. 3, pp. 555-562.

Blau, P. M. 1964. *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley.

Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh

Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, Vol. 6, No.1, pp. 517-534.

Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Herlambang, P. G. D., & Suwandana, I. M. A. 2020. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan self-efficacy sebagai variabel mediasi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD). *International Journal of Social Science and Business*, Vol. 4, No. 1, pp. 129-135.

Manfa'aturrohmanayah, F. N., & Muhdiyanto, M. 2023. Peran Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada CV. Berkah Yudistira Mandiri Magelang). *In UMMagelang Conference Series*, pp. 439-454.

Manurung, V., Komalasari, Y., Santoso, R. T. P. B., & Junaedi, I. W. R. 2024. The Impact of Organizational Culture, Leadership, Self-Efficacy on Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior (OCB) As an Intervening Variable (Study on the Maha Bhoga Marga Foundation). *Journal of Tourism Economics and Policy*, Vol. 4, No. 2, pp. 197-213.

Maulana, M. A., & Wiyata, M. T. 2022. Kepemimpinan Transformasional, Self-Efficacy, Dan Kemampuan Berinovasi: Investigasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kabupaten Sukabumi. *Jisip (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, Vol. 6, No. 4.

Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. 2020. The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business & Management*, Vol. 7, No.1 pp. 179.

Prasetyo, Y., Sofiah, D., & Farhanindya, H. H. 2022. Self efficacy dan organizational citizenship behavior. *Inner: Journal of Psychological Research*, Vol. 2, No. 1, pp. 108-115.

Purba, K., & Sudibjo, K. 2020. The effects analysis of transformational leadership, work motivation and compensation on employee performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, Vol. 3, No. 3, pp. 1606-1617.

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. 2021. Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, No. 9, pp. 61-69.

Rekhapriyadharshini, A., Jawahar, P. D., & Ahmed, K. A. 2020. Effect of transformational leadership on organizational citizenship behavior: Mediating role of organizational learning culture. *LBS Journal of Management & Research*, Vol. 18, No. 2, pp. 84-95.

Rina, A., Sumaryoto, S., & Hanifah, N. 2024. Pengaruh Efikasi Diri Dan Kebiasaan Belajar Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Sosial Pada MTs Negeri Di Jakarta Selatan. *Herodotus: Jurnal Pendidikan IPS*, Vol. 7, No. 1, pp. 62-70.

Sanjaya, I. P. B., Putra, I. B. U., & Yamawati, N. K. S. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Danadyaksa Di Tabanan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, Vol. 4, No. 1, pp. 33-40.

Setyaningsih, S. 2023. An Analysis of the Transformational Leadership Style and Self-Efficacy Effects on Elementary School Teachers' Organizational Citizenship Behavior. *Pegem Journal of Education and Instruction*, Vol. 13, No. 3, pp. 401-412.

Siragih, N. M. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Karakteristik Individu Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. United Tractors Tbk. Cabang Medan. *Accumulated Journal*, Vol.2, No.2, pp. 111-121.

Sondeng, S., & Husain, Y. S. 2020. The Role of Job Satisfaction towards Organizational Commitment and OCB. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, Vol. 9, No. 2, pp. 446-449.

Song, E. J., Kim, M. J., & Koh, M. S. 2019. Moderating effects of career commitment in the relationship between work engagement and organizational citizenship behaviors of the clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 25, No. 3, pp. 167-174.

Sudjjana, M. Y. S. 2020. Pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim inovasi, efikasi diri terhadap kreativitas karyawan pada industri pembuatan gerabah di desa Kasongan, Kabupaten Bantul. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 2, No. 3.

Syah, A., & Safrida, S. 2024. The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance: Locus of Control and Self-Efficacy. *Qubahan Academic Journal*, Vol. 4, No. 1, pp. 101-112.

Tania, T., Haryadi, D., Mirza, W. W., & Khairusy, A. M. 2021. Improving Employee Performance with Structural Empowerment and Transformational Leadership Through Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Interpersonal Trust (Study at PT. BPRS Cilegon Mandiri). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, Vol. 5, No. 11, pp. 91-102.

Thibault, J. W., & Kelley, H. H. 1959. *The social psychology of groups*. New York: John Wiley.

Zagoto, Sri Florina Laurence. 2019. "Efikasi Diri Dalam Proses Pembelajaran." *Jurnal Review*.

Zurahmi, D., Masdupi, E., & Patrisia, D. 2019. The effect of transformational leadership, quality of work life (QWL) on organizational citizenship behavior (OCB) at tapan regional general hospital. In *2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting*, pp. 227-232.