

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA
(STUDI KASUS DESA WRINGINAGUNG)**

Muhammad Shodikin

Program Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan
mshodik26@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan transformal, Organizational Citizenship Behavior, Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Studi kasus yang dilakukan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner dan kajian literatur. Dari jumlah populasi penelitian sebanyak 60 orang yang juga digunakan sebagai sampel (Sampel Jenuh). Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik sedangkan analisis untuk menguji hipotesis berupa analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Hasil uji regresi berganda secara parsial ditemukan bahwa seluruh variabel independen (X) yaitu kepemimpinan transformal (X1) OCB (X2), dan Dukungan Organisasi (X3) dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel kinerja pegawai, hasil tersebut terlihat berdasarkan nilai signifikan berada dibawah 0.05 dan uji regresi berganda secara simultan ditemukan juga bahwa seluruh variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel OCB merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terlihat pada nilai Standardized coefficient beta sebesar 0,397

Keywords: Kepemimpinan Transformasional, Organizational Citizenship Behavior, Dukungan Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Human resources have an important meaning because humans play an active and dominant role in every organizational activity. Humans in organizations play a role as determinants, actors and planners in achieving organizational goals. This research aims to find out whether transformational leadership, organizational citizenship behavior, organizational support have a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Case study conducted at the Village Community Empowerment Agency. Data collection techniques in this research used questionnaires and literature review. Of the total research population, 60 people were also used as samples (saturated samples). The instrument tests used are validity tests, reliability tests and classical assumption tests, while the analysis to test the hypothesis is in the form of multiple linear regression analysis, t test and F test. This research concludes that the partial multiple regression test results found that all independent variables (X) are Transformational leadership (X1), OCB (X2), and Organizational Support (X3) significantly contributed greatly to employee performance variables. These results can be seen based on the significant value being below 0.05 and the simultaneous multiple regression test also found that all independent variables had a significant effect. Significant impact on employee performance. Based on the results of the t test, it is known that the OCB variable is the variable that has the most influence on employee performance. This can be seen in the Standardized Beta coefficient value of 0.397

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Support, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi sekaligus menentukan maju dan mundurnya organisasi. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja.

Dalam melaksanakan kerjanya, manusia menghasilkan sesuatu yang disebut dengan

kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, et al., 2018). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu oranglain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Winardi, 2012). (Handoko, 2016) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan (Thoha, 2004). Dalam hal ini model kepemimpinan transformasional akan memainkan peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara

orisinil dan untuk imbalan internal. Ini meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen (Jung dan Avolio, dalam Anikmah, 2008).

Dewasa ini banyak kajian baru dan menarik di bidang sumber daya manusia. Manusia dijadikan sebagai subjek dalam penelitian-penelitian SDM untuk mencari hal-hal baru yang dapat dijadikan sebagai sumber peningkatan kemampuan manusia itu sendiri. Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah yang diungkap tentang manusia adalah OCB (*Organizational Citizenship Behavior* / perilaku kewargaan karyawan). Perilaku karyawan yang dimaksud disini adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu di dalam tempat kerja baik itu kepada rekan kerja atau perusahaan. Perilaku OCB karyawan dalam perusahaan tercermin melalui sikap mematuhi peraturan dan kebijakan di tempat kerja, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, menolong

rekan kerja, melakukan tugas ekstra yang diberikan perusahaan dengan baik. Kinerja karyawan berhubungan dengan masalah sumber daya manusia, oleh karena itu perilaku OCB disini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki sikap dan perilaku yang baik maka mereka akan memiliki kinerja yang baik juga. Apabila perilaku OCB ini diterapkan dengan baik oleh setiap anggota organisasi yang ada, maka dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan.

Selain kepemimpinan dan perilaku OCB, variabel lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah dukungan organisasi. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif, sehingga kinerja pegawai akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim kerja, sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja (Shaam et al., 1999). Robbins (2001), menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri. Sedangkan, Mathis dan Jackson (2001), berpendapat bahwa dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Beberapa dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja, antara lain: Pelatihan, standar kerja, serta peralatan & teknologi.

Penelitian mengenai kinerja pegawai dalam organisasi telah banyak dilakukan hasilnya menunjukkan adanya perbedaan dan ketidakkonsistenan. Dari penelitian terdahulu yang dijadikan bahan referensi, ada yang menyimpulkan hasil penelitian yang menyatakan variabel –variabel yang diteliti memiliki pengaruh signifikan, tetapi ada juga penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel-variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Dengan adanya *research gap* tersebut mendorong penulis tertarik untuk menguji dengan judul” Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa”.

Penelitian ini mencoba membangun hubungan diantara keempat variabel tersebut, yakni: Kepemimpinan Transformasional, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Dukungan Organisasi, dan Kinerja Pegawai, dengan merumuskan masalah: Apakah kepemimpinan, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa ? Manakah diantara ketiga variabel independen ini yang berpengaruh dominan?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan transformal

Terry (1960) dalam Thoha (2006) mengatakan bahwa, kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku seorang individu sementara ia terlibat dalam pengarahan kegiatan-kegiatan kelompok. Sedangkan menurut Rauch & Behling (1984) dalam Gorda (2006), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan. Salah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transpormasional dan transaksional (Bass, 1998).

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Burn yang mengidentifikasi dua tipe kepemimpinan politik, yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Juga dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat dipilih secara tegas dan keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang saling bertentangan. Kepemimpinan transformasional dan transaksional sangat penting dan dibutuhkan setiap organisasi (Bass, 1998). Selanjutnya Burns (1978), mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan berlandaskan pada pendapat Maslow mengenai hirarki kebutuhan manusia. Menurut Burn keterkaitan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan karyawan yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transaksional sebaliknya kebutuhan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri, hanya dapat dipenuhi melalui praktek gaya kepemimpinan transformasional

Adapun indikator dalam variabel ini menurut Hamida dkk (2020) adalah sebagai berikut :
Indikator

1. Ketrampilan Memimpin
2. Tingkah Laku Memimpin

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

OCB didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang tidak termasuk di dalam persyaratan formal kerja dalam suatu organisasi, tetapi hal ini dapat membantu pekerjaan dan efektivitas suatu organisasi (Sadeghi, Ghasem, Ahmadi, Mandyazdi, 2016). Maharani, dkk (2013) mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (*agregat*) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Menurut Kusumajati (2014) manfaat *Organizational Citizenship Behavior* yaitu

1. Produktivitas yang dimiliki rekan kerja dapat bertambah. Karyawan yang saling menolong dalam mengerjakan sebuah pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja karena pekerjaan yang dilakukan bisa lebih cepat selesai dan hasilnya bisa lebih banyak dari yang ditentukan.
2. Produktivitas yang dimiliki oleh manajer dapat bertambah, Karyawan yang menerapkan dimensi *civic virtue* (seperti memberikan ide atau masukan) dapat mempengaruhi produktivitas. Dengan adanya masukan dari karyawan maka manajer dapat mengevaluasi diri untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Membuat pekerjaan manajer menjadi lebih efisien dan efektif. Perilaku karyawan yang termasuk ke dalam dimensi *conscientiousness* seperti membantu karyawan baru memahami pekerjaan yang dilakukan dapat mengurangi pekerjaan manajer dan manajer dapat menggunakan waktu tersebut untuk mengerjakan tugas lain yang lebih penting.

4. Membantu dan memelihara ketenteraman dalam satu kelompok kerja. Karyawan yang menerapkan dimensi *courtesy* yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dapat memelihara fungsi kelompok kerjanya dari konflik yang mungkin terjadi.
5. Merupakan sebuah cara yang efektif untuk mengatur aktivitas suatu kelompok kerja. Karyawan yang menerapkan dimensi *civic virtue* seperti selalu ikut serta dalam pertemuan atau rapat dalam uni tkerja, dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kelompok kerja tersebut.
6. Menciptakan suasana yang nyaman dalam organisasi sehingga karyawan bisa bekerja dalam periode waktu yang lama. Perilaku karyawan saling tolong menolong dalam bekerja (*altruism*) dan mentaati setiap peraturan (*sportsmanship*) menciptakan suasana yang menarik dalam perusahaan dan membuat karyawan tersebut merasa senang untuk bekerja. Dengan begitu maka *turnover* karyawan akan lebih rendah.
7. Membuat kinerja organisasi lebih stabil. Perilaku karyawan dengan melakukan setiap tugas yang diberikan dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Stabilitas terjadi apabila karyawan dapat mempertahankan kinerja yang tinggi untuk periode yang lama.
8. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan. Perusahaan harus menjalin hubungan yang baik dengan para karyawan. Karena karyawan dapat menjadi salah satu orang yang bisa memberikan informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan juga dapat memberikan solusi untuk menghadapi perubahan tersebut. Karyawan yang menerapkan dimensi *conscientiousness* (memberikan upaya lebih untuk perusahaan) dapat membantu perusahaan untuk bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan. Dapat disimpulkan indikator dalam variabel OCB adalah

Menurut Organ (Saleen dsn Amin, 2013) Indikator OCB

1. Altruism
2. Conscientioustness
3. Sportmanship
4. Courtesy
5. Civic Virtue

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai.

Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauhmana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. (Maryati, 2014) mendeskripsikan, Dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi. Sedangkan menurut (Danish et al., 2013), dukungan organisasi merupakan ekspektasi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang pegawai lakukan dengan sebaiknya. Selanjutnya menurut (Erdogan & Enders, 2007), dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya. (Rhoades & Eisenberg, 2008) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika pegawai menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka pegawai tersebut

akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas diri karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan performansi terbaiknya kepada organisasi/perusahaan.

Menurut (Robbins, 2012), persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Sedangkan menurut (Wayen, 2011) persepsi dukungan organisasional adalah keyakinan global yang dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi pada mereka (pegawai) dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap kehidupan mereka. Berbeda dengan (Milkovich et al., 2014) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi merupakan tanggung jawab organisasi yang menyatakan komitmen organisasi terhadap karyawan menyangkut penghargaan atas kinerjanya baik berupa penghargaan langsung atau pengakuan personal. (Dawley et al., 2010) mendefinisikan dukungan organisasi merupakan tanggapan pembentukan nilai organisasi sebagai kontribusi yang diberikan oleh perusahaan dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan berdasarkan pada prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Dalam penelitian ini variabel Dukungan Organisasi memiliki indikator sebagai berikut menurut Hamida dkk 2020

Indikator

1. Perusahaan Mengapresiasi Kontribusi Pegawai
2. Perusahaan Mau Mempertimbangkan Aspirasi Pegawai
3. Perusahaan Mau Mempertimbangkan Nilai-Nilai Yang Dimiliki Pegawai
4. Perusahaan Benar-Benar Peduli Pada Hal Baik Pegawai Lakukan Di Dalam Pekerjaannya
5. Perusahaan Bangga Dengan Prestasi Yang Pegawai Raih
6. Perusahaan Peduli Akan Kesejahteraan Pegawai

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Dukungan organisasi terhadap Kinerja pegawai

Kinerja Pegawai

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara dalam (Siswanto & Hamid, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Widodo dalam (Pasolong, 2017), "kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan". Pabundu dalam (Busro, 2018) mengatakan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja juga dapat dimaknais sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Byars dalam (Kiswati Sri, 2018), mengartikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Prawirosentono dalam (Sinambela, 2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Definisi kinerja menurut (Torang, 2013) “adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut (Sudarmanto, 2011) “kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Dari teori-teori yang diketahui di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi, karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan di tempat saja. Indikator yang dapat diterapkan dalam menunjang variabel Kinerja Pegawai adalah

Indikator Kinerja Pegawai (Robbins, 2016)

1. Kualitas Kerja
2. Tanggaung Jawab Terhadap Pekerjaan
3. Kerjasama Dengan Rekan Kerja
4. Inisiatif Pegawai

H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kepemimpinan transformal, *Organizational Citizenship Behavior* , dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Populasi/ Sampel	Hasil Penelitian
1.	Hamida, dkk (2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan	Total sampling sebesar 23 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Kepemimpinan memiliki pengaruh

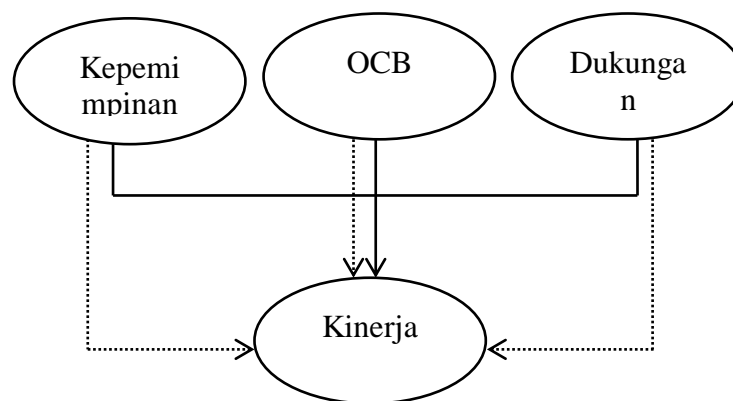
				dominan dibandingkan dengan Dukungan Organisasi. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.
2.	Rivai Ahmad (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Total sampling dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan.
3.	Sutrisno Hendra dan Jufrizen (2022)	Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara	Total sampling sebanyak 68 responden	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara
4.	Mahendra Kadek dan Dewi Iga (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Total sampling dalam penelitian ini adalah 46 karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Kepemimpinan transformasional dan OCB berpengaruh positif dan signifikan

				<p>terhadap komitmen organisasi,</p> <p>2. Kepemimpinan transformasional dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ,</p> <p>3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	Sazly Syukron dan Ardiani Yolanda (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat	Sampling dalam penelitian ini adalah 44 responden	Hasil dalam penelitian ini disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh rendah terhadap kinerja pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat.

KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

• **Kerangka Konsep**

Gambar 1 Kerangka Konsep



Keterangan : —————> Pengaruh Simultan
 - - - - -> Pengaruh Parsial

Metode Penelitian dan Teknik Analisis

Penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional (*correlational research*) adalah penelitian yang akan menguji keterkaitan antar variabel baik dalam bentuk

hubungan maupun pengaruh, (Nurhayati,2012:8). Penelitian ini dilakukan untuk menguji sebab-akibat (*causal*) antara variabel independen dengan dependen. Teknis analisis yang digunakan yaitu Uji statistik deskriptif, Uji kualitas data, Uji asumsi klasik, Uji hipotesis (uji f dan uji t).

Populasi dan Teknik Pemilihan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu ,yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulan Nurhayati (2012:36). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Desa Wringinagung terdiri dari RT 14 orang, RW 4 orang, BPD 7 orang, LPMD 5 orang, Posyandu 10 orang, PKK 10 orang dan Karang taruna 10 orang yang melaksanakan kinerja Organisasi Desa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden merupakan gambaran karakteristik responden tentang keadaan, sifat atau ciri-ciri khusus yang dapat menjelaskan tentang keadaan responden tersebut. Berikut gambaran responden:

Jenis Kelamin

Tabel. 1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	25	41,66 %
2.	Perempuan	35	58,33 %
JUMLAH		60	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Data pada tabel 1 menunjukkan persentase responden Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa, diperoleh data bahwa responden mayoritas berjenis kelamin Perempuan dengan persentase 58,33%.

Umur Responden

Tabel. 2 Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1.	23 – 30 Tahun	25	41,67 %
2.	31– 40 Tahun	30	50,00 %
3.	> 40 Tahun	5	8,33%
JUMLAH		60	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Data pada tabel 2 menunjukkan persentase usia responden Pegawai Badan Pemberdaya Masyarakat Desa, diperoleh data bahwa mayoritas responden berusia 31 – 40 tahun dengan persentase 50%.

Uji Instrumen

Instrumen penelitian pada dasarnya alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen yang digunakan peneliti menggunakan koefisien dengan skala likert guna mempermudah jalannya penelitian. uji instrumen menggunakan uji dibawah ini :

1) Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan rtabel pada tingkat signifikansi 5% derajat kebebasan (N-2), diperoleh hasil untuk N sebesar $60-2 = 58$, sehingga r_{tabel} sebesar 0,468. Berdasarkan hasil uji validitas variabel *kepemimpinan transformal, OCB, Dukungan organisasi dan kinerja pegawai* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel *kepemimpinan transformal, OCB, Dukungan organisasi dan kinerja pegawai*

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	rtabel	Keterangan
Kepemimpinan transformal (X₁)			
KT1	0,772	0,468	Valid
KT2	0,737	0,468	Valid
KT3	0,808	0,468	Valid
KT4	0,525	0,468	Valid
KT5	0,544	0,468	Valid
KT6	0,786	0,468	Valid
KT7	0,735	0,468	Valid
KT8	0,656	0,468	Valid
KT9	0,561	0,468	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X₂)			
OCB1	0,711	0,468	Valid
OCB2	0,740	0,468	Valid
OCB3	0,722	0,468	Valid
OCB4	0,586	0,468	Valid
OCB5	0,592	0,468	Valid
OCB6	0,682	0,468	Valid
OCB7	0,611	0,468	Valid
OCB8	0,647	0,468	Valid
OCB9	0,676	0,468	Valid
OCB10	0,643	0,468	Valid
Dukungan Organisasi (X₃)			
DO1	0,721	0,468	Valid
DO2	0,665	0,468	Valid
DO3	0,721	0,468	Valid
DO4	0,706	0,468	Valid
DO5	0,826	0,468	Valid
DO6	0,772	0,468	Valid
DO7	0,826	0,468	Valid
DO8	0,792	0,468	Valid
DO9	0,770	0,468	Valid
Kinerja pegawai (Y)			
KP1	0,776	0,468	Valid
KP2	0,804	0,468	Valid
KP3	0,852	0,468	Valid
KP4	0,804	0,468	Valid
KP5	0,852	0,468	Valid
KP6	0,542	0,468	Valid

KP7	0,634	0,468	Valid
KP8	0,704	0,468	Valid
KP9	0,730	0,468	Valid
KP10	0,730	0,468	Valid
KP11	0,601	0,468	Valid
KP12	0,542	0,468	Valid
KP13	0,634	0,468	Valid
KP14	0,822	0,468	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa item-item pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan “VALID”, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk setiap item pertanyaan variebel *Kepemimpinan transformal* (X_1), *OCB* (X_2), *Dukungan organisasi* (X_3) dan kinerja pegawai (Y) adalah Valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam satu variabel dengan kriteria standar nilai *cronbach's Alpha* adalah 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas dari Masing-Masing Variabel

Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Ketetapan Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan transformal (X_1)			
KT1	0,888	0,60	Reliabel
KT2	0,891	0,60	Reliabel
KT3	0,885	0,60	Reliabel
KT4	0,906	0,60	Reliabel
KT5	0,904	0,60	Reliabel
KT6	0,887	0,60	Reliabel
KT7	0,891	0,60	Reliabel
KT8	0,897	0,60	Reliabel
KT9	0,903	0,60	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X_2)			
OCB1	0,892	0,60	Reliabel
OCB2	0,890	0,60	Reliabel
OCB3	0,891	0,60	Reliabel
OCB4	0,900	0,60	Reliabel
OCB5	0,899	0,60	Reliabel
Dukungan Organisasi (X_3)			
DO1	0,929	0,60	Reliabel
DO2	0,932	0,60	Reliabel
DO3	0,929	0,60	Reliabel
DO4	0,929	0,60	Reliabel

PROSIDING
SEMINAR NASIONAL EKONOMI BISNIS (SENESES) 2023

DO5	0,922	0,60	Reliabel
DO6	0,926	0,60	Reliabel
DO7	0,922	0,60	Reliabel
DO8	0,924	0,60	Reliabel
DO9	0,925	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)			
KP1	0,938	0,60	Reliabel
KP2	0,937	0,60	Reliabel
KP3	0,936	0,60	Reliabel
KP4	0,937	0,60	Reliabel
KP5	0,936	0,60	Reliabel
KP6	0,944	0,60	Reliabel
KP7	0,942	0,60	Reliabel
KP8	0,940	0,60	Reliabel
KP9	0,939	0,60	Reliabel
KP10	0,939	0,60	Reliabel
KP11	0,943	0,60	Reliabel
KP12	0,944	0,60	Reliabel
KP13	0,942	0,60	Reliabel
KP14	0,937	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui untuk item pertanyaan variabel *kepemimpinan transformal*, *OCB*, dukungan organisasi dan kinerja pegawai “RELIABEL” karena nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,6. Dengan demikian pengelolaan data dapat digunakan ke tahap selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah model persamaan untuk menjelaskan hubungan satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen dengan tujuan memprediksi nilai variabel dependen apabila nilai-nilai variabel independen diketahui dan untuk mengetahui bagaimana arah hubungan variabel dependen dengan variabel independennya (I Made Yuliara, 2016). Dengan menggunakan program IBM *SPSS Statistics* 22, diperoleh nilai regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel. 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.324	3.926	
	KT	.493	.164	.355
	OCB	.580	.170	.397
	DO	.347	.114	.237

a. Dependent Variable: KP

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka persamaan Regresi Linear Berganda dapat diketahui sebagai berikut: $Y = 2,324 + 0,493 X_1 + 0,580 X_2 + 0,347 X_3$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Variabel Independen
 X_1, X_2, X_3 = Kepemimpinan Transformal, OCB, Dukungan Organisasi
 e = Error

UJI HIPOTESIS

Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) variabel *kepemimpinan transformal* (X_1) OCB (X_2), Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara Parsial. Pengujian menggunakan Uji t adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Tabel 6 Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.324	3.926		.592	.556
KT	.493	.164	.355	3.003	.004
OCB	.580	.170	.397	3.407	.001
DO	.347	.114	.237	3.054	.003

a. Dependent Variable: KP

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh Kepemimpinan transformal, OCB dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan. Berikut ini adalah hasil penjelasan mengenai pengaruh antar variabel independen terhadap kinerja pegawai :

1) Pengaruh kepemimpinan transformal Terhadap kinerja pegawai

Variabel kepemimpinan transformal dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,003 > 2,00 atau nilai sig. lebih kecil dari 0,05 (0,004 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kepemimpinan transformal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamida dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan ”, metode yang digunakan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa hasil uji t dan uji F membuktikan bahwa semua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan.

Dan koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,256. Hal ini berarti 25,6% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformal, OCB, Dukungan Organisasi, sedangkan sisanya 74,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap kinerja pegawai

Variabel OCB dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,407 > 2,00 atau nilai sig. lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2016), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan transformal dan Organizational citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan”, Hasil penelitian menyatakan bahwa secara kepemimpinan transformal dan OCB berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan variabel lain yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3) Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Dukungan Organisasi dengan nilai thitung sebesar $3,054 > 2,00$ atau nilai sig. lebih kecil dari $0,05$ ($0,003 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamida, dkk (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Kepemimpinan memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Dukungan Organisasi. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.

Penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian adalah penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2022), dengan judul penelitian “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Uji F (Uji Simultan)

Uji Simultan atau Uji F adalah pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen dengan tingkatan yang digunakan adalah sebesar $0,5$ atau 5% , yang berarti jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen begitupun sebaliknya (Ghozali, 2016).

Tabel. 7 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1561.415	3	520.472	72.008	.000 ^b
Residual	404.768	56	7.228		
Total	1966.183	59			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), KT, OCB, DO

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di atas nilai F_{hitung} diperoleh sebesar $72,008 > F_{tabel}$ sebesar $2,77$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformal, OCB, dan Dukungan Organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara simultan (bersama-sama).

UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji asumsi klasik terdiri Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedasitas

1. **Uji Normalitas** secara statistic yang dilihat berdasarkan uji kolmogorof-smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Secara Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KT	OCB	DO	KP
N		60	60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.0833	41.0000	37.2333	57.2833
	Std. Deviation	4.16316	3.95312	3.95040	5.77279
	Absolute	.158	.159	.139	.131
Most Extreme Differences	Positive	.121	.086	.080	.060
	Negative	-.158	-.159	-.139	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		1.226	1.235	1.079	1.015
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099	.095	.195	.254

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber data diolah 2023

2.Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji kolmogorov-smirnov dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig. > 0,05, ini mengartikan bahwa semua data terdistribusi dengan normal. Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multikol, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen.

Tabel 9 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KT	.263	3.809
OCB	.271	3.694
DO	.609	1.643

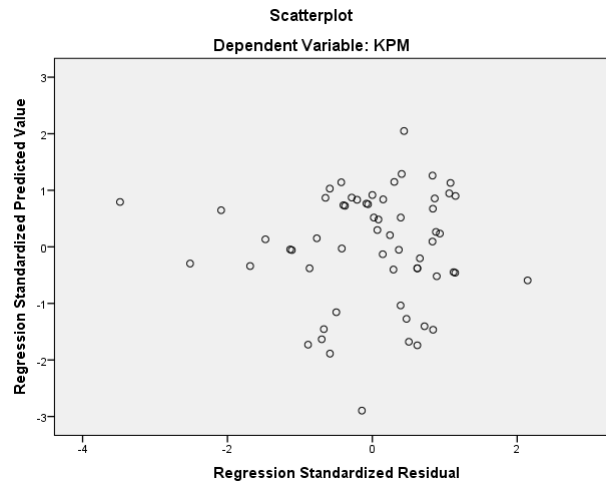
a. Dependent Variable: KP

Sumber: Data diolah 2023

Tabel di atas menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF yang diperbolehkan hanya mencapai 10 maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolinearitas.

3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi-variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada heterokedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil Scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut:



Dari grafik scatterplot yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya, yang artinya koefisien determinan ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Berikut nilai koefisien determinan yang dilihat berdasarkan nilai *Adjusted R Square* :

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.794	.783	2.68849	2.057

a. Predictors: (Constant), KT OCB, DO

b. Dependent Variable: KP

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan kepada tabel di atas diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,783 (78,3%), Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu kepemimpinan Transformatif, OCB dan Dukungan Organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 78,3%. Sedangkan sisanya 21,7% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini seperti mediasi kepuasan kinerja, lingkungan kerja, motivasi, Komitmen organisasi dan lainnya

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dituliskan diatas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi berganda secara parsial ditemukan bahwa seluruh variabel independen (X) yaitu kepemimpinan transformal (X1) OCB (X2), dan Dukungan Organisasi (X3) dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel kinerja pegawai, hasil tersebut terlihat berdasarkan nilai signifikan berada dibawah 0.05.
2. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara simultan ditemukan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel OCB merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai . hal tersebut terlihat pada nilai Standarized coefficient beta sebesar 0,397

KETERBATASAN

Berdasarkan penelitian ditemukan bahwa secara parsial menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformal, OCB, Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin tingginya dan baik tingkat kesadaran pentingnya Kepemimpinan transformal, OCB dan dukungan organisasi maka akan semakin Meningkatkan lebih baik Kinerja Pegawai . berdasarkan hasil penelitian tersebut maka desa perlu melakukan peningkatan dan evaluasi di setiap periode minimal satu tahun Untuk meningkatkan kepemimpinan transformal yang lebih baik desa harus bisa mengusung calon- calon wakilarganya yang kompeten serta dukungan organisasi dan kesadaran untuk kemajuan Desa. Dalam penelitian ini peneliti memiliki keterbatasan lingkup sampel terlalu sedikit hanya dalam satu desa , variabel yang digunakan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai hanya tiga yaitu kepemimpinan transformal, OCB dan Dukungan Organisasi sedangkan masih banyak faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai terakhir keterbatasan peneliti adalah untuk rentang waktu penelitian yang sangat singkat

SARAN

1. Melakukan riset kinerja pegawai lebih lanjut, karena masih ada faktor-faktor lain yang belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini.
2. Menambah lingkup penelitian jangan satu desa beberapa desa atau bahkan kabupaten guna penelitian lebih baik lagi
3. Waktu penelitian diatur kembali agar lebih banyak dan efisien
4. Bagi pihak yang ingin melakukan penelitian yang sejenis, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain kepemimpinan transformal, OCB, Dukungan Organisasi Karena dari penelitian ini diketahui 22% masih ada faktor- faktor lain yang mempengaruhi kinerja Pegawai.
5. Lebih teliti lagi dalam penentuan teori dan pembuatan kuesioner, agar lebih baik lagi dalam hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anikmah. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. etd.eprints.ums.ac.id/2205/2/B200040362.pdf.
- Bass, Bernard M., 1998. *Transformation Leadership: Industry, Military and Education Impact*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, London.
- Burns, J.M. 1978. *Leadership*, Harper & Row, New York.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Danish, R. Q., Ramzan, S., & Farid, A. (2013). Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self Monitoring. *Advances In Economic and Business*, 1(4), 312–317.
- Dawley, D., Jeffrey, D. H., & Neil, S. B. (2010). Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238–257.
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from The Top: Supervisors' Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321–330.

- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Denpasar : Astabrata Bali.
- Hamida, dkk. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 6 Nomor 1, Maret 2020 : Halaman 36 – 49.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen* (Edisi II.). Yogyakarta: BPFE.
- Kiswati Sri, R. J. N. (2018). *Peran Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Motivasi, Komitmen dan Kinerja Organisasi di Pura Pakualaman Yogyakarta*. 9(2), 60.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *HUMANIORA*, 5(1), 62- 70.
- Lukito ricky. 2020. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC Di UD. Untung Jaya Sidoarjo*. AGORA, vol 8 no. 2, 2020.
- Mahendra Kadek dan Dewi Iga. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 5, No. 7, 2016 : Halaman 4486 – 4517.
- Maryati, M. C. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. UPP STIM YKPN.
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerthat, B. (2014). *Compensation*. McGraww-Hill.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Pasolong, H. (2017). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rhoades, L., & Eisenberg, R. (2008). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Rivai Ahmad. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. MANEGGIO : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 3 Nomor 2, September 2020 : Halaman 213 – 223.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins. (2001), *Teori Motivasi McClelland dan Teori Dua Faktor Herzberg*, (ON LINE), 22 Juni 2010.
- Sadeghi, G., Ahmadi, M., & Yazdi, M. T. (2016). The relationship between organizational citizenship behavior and market orientation in organizations (case study: agricultural jihad organization of Mazandaran province). *Problems and Perspectives in Management*, 14(3), 372-379. doi : 10.21511/ppm.14(3-si).2016.10.
- Sazly Syukron dan Ardiani Yolanda. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat*. Perspektif, Vol 17 No. 2, September 2019 : Halaman 184 – 194.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.; S. dan R. Damayanti, ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, R., & Hamid, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 42(1), 189–198.

- Sudarmanto, S. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sutrisno Hendra dan Jufrizen. 2022. *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara*. JESYA : Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah, Volume 5 Nomor 1, Januari 2022. Halaman : 262 – 278.
- Thoha, Miftah. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta.
- Wayen, M. R. (2011). *Human Resource Management*. Erlangga.
- Winardi, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.