

SERVANT LEADERSHIP DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP (OCB) DINAS KOPERASI & UKM SULTENG

**Hedriel Setiawan
Syahir Natsir**

Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tadulako
Email: hedrielsetiawan88@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah. (2) Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah. (3) Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji regresi diperoleh sig. F sebesar $0,00 < 0,05$, yang dapat diartikan bahwa variabel *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Kata Kunci : *Servant Leadership*, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Abstract

*This study aims to determine: (1) To determine the effect of *Servant Leadership* on *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* in the Office of Small and Medium Enterprises Cooperatives, Central Sulawesi Province. (2) To determine the effect of *Organizational Commitment* on *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* in the Office of Small and Medium Enterprises Cooperatives in Central Sulawesi Province. (3) To determine the influence of *servant leadership* and organizational commitment to *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* at the Small and Medium Enterprise Cooperatives Office of Central Sulawesi Province. This study uses quantitative research with the data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis and hypothesis testing can be concluded that based on the results of the regression test obtained sig. F of $0.00 < 0.05$, which means that the *Servant Leadership* and *Organizational Commitment* variables simultaneously (simultaneously) have a significant effect on the *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* variable.*

Keywords: *Servant Leadership*, *Organizational Commitment*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini sangat menuntut kinerja organisasi yang tinggi agar dapat bertahan hidup di tengah-tengah tingkat persaingan yang sangat ketat antar organisasi. Perlu dilakukannya perubahan internal untuk mengimbangi perubahan eksternal organisasi yang saat ini sedang berlangsung sangat pesat. Kinerja organisasi yang tinggi dapat dicapai bila kinerja individu karyawannya tinggi, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Agar kinerja individu karyawan menjadi lebih baik, maka seorang karyawan harus didukung untuk mencapai seluruh impian berdasarkan orientasi *personality*-nya di dalam ruang lingkup organisasi, terutama untuk membantu karyawan mengaktualisasikan diri. Organisasi yang tidak mampu melakukan hal tersebut akan mengalami resiko kehilangan karyawan terbaiknya. Menurut (Titisari 2014), dalam teorinya tentang Hirarki Kebutuhan menyatakan bahwa kebutuhan akhir adalah keinginan untuk mengaktualisasikan diri (*Self Actualization*). Hal ini merupakan suatu tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam bidang yang dia rasakan memiliki potensi. Kebebasan karyawan untuk melakukan aktualisasi diri sangat berpengaruh terhadap

pembentukan komitmen dan loyalitas kepada organisasi berhubungan dengan pengembangan tingkat kinerjanya.

Menurut Robbin dan Judge dalam Waspodo dkk. (2014), OCB ialah perilaku pilihan yang tidak termasuk dalam kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak lepas dari komitmen karyawan dalam organisasi. Komitmen organisasi akan mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Gautam Van Dick, dkk (2004) dalam Kurniawan (2015) menyebutkan bahwa komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya, di mana jika ada karyawan yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membanding-bandingkan kemampuannya dengan karyawan lain.

Sebuah perusahaan untuk dapat menciptakan karyawan yang berkinerja baik, dibutuhkan pemimpin yang memiliki jiwa melayani atau *servant leadership*. Menurut Barbuto & Wheeler (2006) dalam Prabowo dan Setiawan (2013) ada lima dimensi dalam *Servant Leadership*, yaitu: *Altruistic Calling*, seorang pemimpin pelayan mengembangkan kemampuan dan komitmen untuk mengenali serta memahami secara jelas kata-kata yang disampaikan oleh orang lain. Berusaha mendengarkan secara tanggap apa yang dikatakan dan tidak dikatakan. Berusaha mencari tahu apa yang ada dalam hati, memahami apa yang dikomunikasikan oleh tubuh, jiwa dan pikiran orang yang dipimpin. *Emotional Healing*, salah satu kekuatan besar seorang pemimpin pelayan adalah kemampuannya untuk menyembuhkan diri sendiri dan orang lain. *Wisdom*, pemimpin pelayan berusaha untuk terus meningkatkan kemampuan dirinya dalam melihat suatu masalah dari perspektif yang melampaui realitas masa lalu dan saat ini. Banyak orang yang telah disibukkan oleh kebutuhan untuk meraih tujuan operasional jangka pendek. Pemimpin pelayan terus membuka dan mengembangkan wawasan serta pemikirannya hingga dapat mencakup pemikiran konseptual yang mempunyai landasan yang lebih luas. *Persuasive Mapping*, ciri khas seorang pemimpin pelayan adalah kemampuan diri untuk mempengaruhi orang lain dengan tidak menggunakan wewenang dan kekuasaan yang berasal dari kedudukan atau otoritas formal dalam membuat keputusan di organisasi. Pemimpin pelayan berusaha meyakinkan orang lain, bukannya memaksakan adanya kepatuhan. *Organizational Stewardship*, pemimpin pelayan berusaha untuk membangun suatu hubungan yang erat sebagaimana layaknya sebuah keluarga diantara sesama anggota yang bekerja dalam organisasi. Kepemimpinan pelayan menyatakan bahwa komunitas yang sesungguhnya (keluarga) dapat juga diciptakan di lingkungan bisnis dan lembaga lainnya.

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah., yang didalamnya memiliki sejumlah pegawai dalam berbagai bidang dan seksi untuk mewujudkan suatu bentuk pelayanan terhadap masyarakat. Dengan tugas dan tanggung jawab tersebut maka para pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Tengah dituntut untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi, dan kreatifitasnya secara cepat dan berkelanjutan. Mengingat bahwa “peningkatan efektifitas, efisiensi, dan kreatifitas tersebut sangat bergantung pada kesediaan para pegawai untuk berkontribusi secara positif dalam menyikapi perubahan.” Selain itu organisasi didalamnya pun didorong untuk tidak hanya melakukan kewajiban-kewajiban formalnya saja (perilaku *in-role*), tetapi juga dibangun melalui kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk berkontribusi lebih dan berperilaku positif di luar kewajiban di dalam organisasi (perilaku *extra-role*). Bentuk perilaku *extra-role* inilah yang sering disebut sebagai perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior-OCB*). Dinas Koperasi & UKM Provinsi Sulawesi Tengah dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam melayani masyarakat telah diatur dalam Peraturan Gubernur Provinsi Sulawesi Tengah no. 70 tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi.

Berdasarkan hasil wawancara dan didukung oleh hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 19 April 2018 terhadap pegawai berinisial IR (Sekretaris Umum), DM (Kepala Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum), dan RT (Kepala Seksi Peningkatan Kualitas SDM Koperasi), peneliti menemukan bahwa karakteristik kepemimpinan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Tengah sangat baik dan cukup melayani para karyawannya, hal ini terbukti dengan adanya konsep kerja yang tinggi berdasarkan pemahaman situasi kerja di dalam organisasi. Konsep kerja yang dimaksud adalah,

pembuatan uraian tugas langsung oleh bapak kepala dinas selaku pimpinan tertinggi melalui DM (kepala Sub. Bagian kepegawaian dan Umum). Uraian tugas tersebut dapat membantu tiap-tiap divisi dan seksi bekerja secara teratur dan efisien berdasarkan tupoksi kerja mereka masing-masing. Selain itu, untuk menghadapi berbagai persoalan dalam maupun di luar lingkungan kerja, pemimpin secara terbuka melakukan komunikasi dua arah berupa saran-saran dan motivasi bersifat membangun terhadap individu-individu, dengan cara ini pemimpin mengharapkan agar efektifitas dan efisiensi kinerja para karyawan tetap terjaga dalam keadaan apapun. Saran-saran dari pemimpin dapat diterima dengan baik oleh para karyawan. Begitu juga sebaliknya, pemimpin juga menghormati setiap pendapat dari para karyawan ketika karyawan menyampaikan kritik dan saran terhadap pimpinannya.

Fenomena terakhir adalah menyangkut *organizational citizenship behavior* (OCB), karena relasi dan lingkungan kerja yang sangat baik antar pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Tengah maka sangat mudah ditemukan para pegawai yang dapat meluangkan waktu untuk membantu karyawan lain yang membutuhkan. Para pegawai sudah memiliki uraian tugasnya masing-masing, namun tiap individu diberi amanah dari pemimpin agar tidak hanya fokus terhadap uraian tugas masing-masing tetapi ikut saling membantu dan berbaur dalam menjalankan uraian tugas walaupun berbeda bidang dan seksi. Karena fenomena ini pula karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaiknya. Dari uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul, *Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah.*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Penelitian deskriptif artinya memberikan pemaparan dalam bentuk interpretasi tentang pengaruh dan hubungan *servant leadership* dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dipusatkan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah yang berlokasi di Jl. R.A. Kartini No. 17, Lolu Utara, Palu Selatan, Kota Palu, Sulawesi Tengah. Pemilihan lokasi dilakukan berdasarkan pertimbangan bahwa belum pernah dilakukan penelitian yang berkenaan dengan judul peneliti pada Kantor Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah.

Jenis dan Sumber Data

Data Kualitatif adalah data yang tidak dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif dan data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar sehingga tidak menekankan pada angka. Adapun data kualitatif yang digunakan berupa lampiran daftar nominatif pegawai Dinas Koperasi UKM Provinsi Sulawesi Tengah, lampiran tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Koperasi UKM Provinsi Sulawesi Tengah dan lampiran dokumentasi. Data Kuantitatif adalah data dalam bentuk angka-angka dengan analisisnya menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif lebih bersifat deduktif dan data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan teknik statistik sehingga dapat disimpulkan. Adapun data kuantitatif yang digunakan adalah lampiran pembagian jumlah pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Provinsi Sulawesi Tengah.

Menurut Pabundu dan Tika (2006:57), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungan dengan objek yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini yaitu, data tentang karakteristik responden melalui variable-variabel penelitian yang dinilai dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Koperasi & UKM Provinsi Sulawesi Tengah. Menurut Pabundu dan Tika (2006:57), data sekunder adalah data yang diperoleh dari objek buku (kepustakaan), atau pihak-pihak lain yang memberikan data erat kaitannya dengan objek tujuan penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi sejarah singkat dan struktur organisasi, aspek-aspek dan literatur kepustakaan lainnya.

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah semua pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 70 orang. (Jumlah seluruh pegawai/karyawan)

Sampel

Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh, yaitu metode yang mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:156) yang mengatakan bahwa; “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus”. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mengukur variabel-variabel yaitu Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan serangkaian tanya jawab secara langsung kepada responden yang diteliti. Merupakan instrument pengumpulan data primer dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan kepada responden yang menjadi objek penelitian, yaitu pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Tengah.

Skala pengukuran

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan Sugiyono (2016:93). Peneliti membuat beberapa pernyataan dan peneliti juga menyediakan skor untuk jawaban tersebut sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Atas Jawaban Pernyataan

Alternatif Jawaban	Pemberian Skor
Sangat Sesuai (SS)	5
Sesuai (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2009:133)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 16.0. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.456	0.336		4.327	0.000
1 X1(<i>Servant Leadership</i>)	0.392	0.064	0.515	6.141	0.000
X2 (Komitmen Organisasi)	0.427	0.080	0.446	5.317	0.000
Multiple R	= 0,736 ^a		F- _{hitung}	= 39.693	
R Square (R ²)	= 0,542				
Adjusted R Square	= 0,529		Sig. F	= 0,000 ^a	

Sumber: Data, diolah (2019)

Berdasarkan nilai dari Tabel di atas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1.456 + 0,392X_1 + 0,427X_2 \quad (1)$$

Persamaan di atas menunjukkan, variabel independen yang di analisis berupa variabel *Servant Leadership* (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) memberi pengaruh terhadap variabel independen *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Model analisis regresi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Koperasi & UKM Provinsi Sulawesi Tengah dapat dilihat sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 1.456 artinya jika variabel independen (*Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi) bernilai 0, maka variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*) pada Dinas Koperasi & UKM Provinsi Sulawesi Tengah nilainya sebesar 1.456.
- Servant Leadership* (X_1) dengan nilai koefisien regresi 0,392 atau 39,2% ini berarti terjadi pengaruh positif antara Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya jika *Servant Leadership* (X_1) meningkat maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada Dinas Koperasi & UKM Provinsi Sulawesi Tengah.
- Komitmen Organisasi (X_2) dengan nilai koefisien regresi 0,427 atau 42,7% ini berarti terjadi pengaruh positif antara *Servant Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya jika Komitmen Organisasi (X_2) lebih baik maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada Dinas Koperasi & UKM Provinsi Sulawesi Tengah.

Hasil Penelitian Secara Serempak

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu *Servant Leadership* (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini mengidentifikasi bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Koperasi & UKM Provinsi Sulawesi Tengah.

Servant Leadership model kepemimpinan yang melayani dengan hati yang tulus, menjadikan anggota organisasi sebagai manusia yang seutuhnya dengan esensi adalah melayani orang lain. Mengutamakan kepentingan orang lain diatas kepentingan pribadi sehingga terjadi hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin sehingga menyebabkan ia diakui dan diterima sebagai seorang pemimpin. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan hal yang penting dalam organisasi. Peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan dapat diidentifikasi oleh berbagai faktor yang berpengaruh terhadap peningkatannya.

Sedangkan komitmen organisasi ialah perasaan keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. keterikatan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi tersebut.

Hasil Penelitian Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yaitu Uji-t menunjukkan nilai t hitung variabel *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Tengah. Variabel *servant leadership* terdiri dari *altruistic calling*, *emotional healing*, *wisdom* (paling berpengaruh), *persuasive mapping* (paling berpengaruh), serta *organizational stewardship*. Berdasarkan hasil distribusi variabel atau tanggapan responden, *servant leadership*. Hasil menunjukkan bahwa dimensi *wisdom* dan *persuasive mapping* paling berpengaruh terhadap pembentukan kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*) di Dinas Koperasi dan UKM provinsi Sulawesi Tengah dengan *mean* 3,35. Hasil pengujian *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) menunjukkan nilai koefisien regresi dari *servant leadership* sebesar 0,392 yang berarti bahwa semakin baik *servant leadership* maka akan diikuti dengan meningkatnya perilaku positif diluar peran atau OCB di Dinas Koperasi dan UKM provinsi Sulawesi Tengah signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka hipotesis pertama yang menyatakan *Servant leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yaitu Uji-t menunjukkan nilai t hitung bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil pengujian komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) menunjukkan hasil koefisien regresi dari komitmen organisasi diperoleh nilai sebesar 0,427 yang berarti bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan. Sehingga jika komitmen organisasi lebih baik maka akan perilaku positif diluar peran atau OCB di Dinas Koperasi dan UKM provinsi Sulawesi Tengah.

Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), begitu pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Organ, D.W (2006), OCB dipengaruhi oleh tiga faktor, salah satunya adalah faktor sikap kerja, yaitu emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja, meliputi: komitmen organisasi, persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi, *person organization fit*, kepuasan kerja, *psychological contract*, persepsi keadilan dan keadilan organisasi. Hal ini juga sejalan dengan pendapat dari Hannam dan Jimmieson dalam Robert (2008) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mendasari timbulnya OCB adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, karakteristik pimpinan, persepsi terhadap keadilan dan karakteristik individu.

KESIMPULAN

variabel *Servant Leadership* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) di Dinas Koperasi & UKM Provinsi Sulawesi Tengah. Variabel *Servant Leadership* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada Dinas Koperasi & UKM Provinsi Sulawesi Tengah. Variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh Signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) di Dinas Koperasi & UKM Provinsi Sulawesi Tengah.

DAFTAR RUJUKAN

- Kurniawan, Albert. 2015. "Pengaruh komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen*." *Jurnal Manajemen* Vol. 15, No. 1:96.
- Organ, D.W. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Prabowo, Vania Claresta, dan Roy Setiawan. 2013. "Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasional Citizenship Behavior (OCB) pada Blue Bird Group Surabaya." *AGORA* Vol. 1 No. 3.
- Pabundu, dan Tika. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Robert, Neuschel P. 2008. *The Servant Leader: Pemimpin Yang Melayani*. Jakarta: Akademia.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke-23. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke-23. Bandung: Alfabeta.
- Waspodo, Agung AWS, Rista Ristiani, dan Agung Wahyu Handaru. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan KomitmenOrganisasional Terhadap OrganizationalCitizenship Behavior (OCB) di Biro AdministrasiUmum Dan Keuangan Universitas Negeri Jakarta." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* Vol. 5, No. 2:226.