

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA ANGGOTA KEPOLISIAN DI SATUAN RESERSE KRIMINAL POLRESTA SAMARINDA

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND QUALITY OF WORK LIFE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) IN POLICE MEMBERS IN THE SAMARINDA POLICE CRIMINAL INVESTIGATION UNIT

Oleh :
Kevin F. Ratag¹
Lucky O. H. Dotulong²
Genita G. Lumintang³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹kevinfernando942@gmail.com

²luckydotulong@unsrat.ac.id

³genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior baik secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat dalam pengambilan data dengan jumlah sampel sebesar 85 orang dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Program SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, organizational citizenship behavior

Abstract: This study aims to determine the effect of Transformational Leadership and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behaviour both simultaneously and partially. This type of research is quantitative research with causal associative methods. In this study using a questionnaire as a tool in data collection with a sample size of 85 people with saturated sample technique. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis using the SPSS 26 Program. The results showed that Transformational Leadership and Quality of Work Life simultaneously had a significant effect on Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Transformational Leadership partially has a significant effect on Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Quality of Work Life partially has a significant effect on Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

Keywords : transformational leadership, quality of work life, organizational citizenship behavior

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberadaan suatu organisasi sangat ditentukan dengan kualitas sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Oleh sebab itu, perlu adanya manajemen yang baik dan tepat terhadap sumber daya manusia nya, dalam hal ini yaitu manajemen sumber daya manusia. Pandangan masyarakat terhadap organisasi sangat ditentukan dari perilaku sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi, semakin baik perilaku dari sumber daya manusia maka semakin baik pula penilaian masyarakat akan organisasi dan sebaliknya akan berlaku demikian. Tentu organisasi telah menerapkan peraturan guna membatasi perilaku dari sumber daya manusia baik saat di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Hal ini dimaksudkan agar tidak merugikan organisasi. Oleh karena itu,

organisasi saat ini menuntut setiap sumber daya manusia nya agar mampu memberikan yang terbaik dan pengaruh positif bagi kemajuan organisasi.

Setiap manusia memiliki perilaku yang berbeda-beda saat melakukan pekerjaannya. Perilaku manusia dapat ditentukan dari berbagai faktor yang mempengaruhi. Salah satu perilaku sumber daya manusia ketika melakukan pekerjaan yaitu *organizational citizenship behavior*. *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang sukarela dalam menolong tanpa mengharapkan imbalan dan turut berkontribusi dalam kemajuan organisasi. Perilaku *organizational citizenship behavior* bukanlah spesifikasi khusus dari pekerjaan, tetapi perilaku sumber daya manusia yang memiliki *organizational citizenship behavior* sangat diharapkan organisasi karena perilaku ini dapat membantu kinerja organisasi dengan lebih efektif dan efisien. Karyawan yang menerapkan perilaku *organizational citizenship behavior* dalam bekerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut menjadi lebih baik, hal ini dikarenakan karyawan yang berperilaku *organizational citizenship behavior* selalu berusaha memberikan kontribusi yang lebih bagi organisasi dibandingkan karyawan yang tidak menerapkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

Dalam penelitian yang dilakukan Wulandari, Prayekti, dan Septyarini (2022) menyatakan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* dapat dipengaruhi ketika organisasi memiliki pemimpin yang menerapkan konsep kepemimpinan transformasional. Faktor kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu model kepemimpinan diantara banyaknya model kepemimpinan yang ada. Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai konsep kepemimpinan yang mampu memengaruhi anggotanya dengan memberikan motivasi dan menginspirasi anggotanya untuk menyampingkan kepentingan pribadi. Pemimpin yang baik tentu menginginkan organisasi yang dipimpin nya dapat terus berkembang diikuti dengan anggotanya yang ikut berkembang dan mampu membantu organisasi agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kajian mengenai *organizational citizenship behavior* karyawan dapat ditingkatkan melalui pendekatan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai kondisi karyawan yang senang dengan pekerjaannya dan sebagai proses dari organisasi dalam menjawab keinginan dan kebutuhan karyawannya. Oleh karena itu, organisasi memiliki kewajiban untuk memperlakukan anggotanya dengan sama rata dan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota organisasi. Jika organisasi berhasil memenuhi harapan karyawan maka, karyawan akan memberikan yang terbaik dalam hal ini kinerjanya bagi organisasi. Dengan terpenuhinya kualitas kehidupan kerja yang diterapkan dalam organisasi dapat mewujudkan harapan organisasi akan karyawan yang produktif dan mampu meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* dalam melakukan pekerjaan.

Kepolisian Resort Kota Samarinda merupakan bagian dari instansi Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam lingkup Kabupaten/Kota. POLRI merupakan salah satu organisasi pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada presiden selaku pimpinan tertinggi di negara Indonesia. Saat ini, Polri memiliki visi, yakni “mewujudkan Indonesia yang aman dan tertib guna mendukung visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden”. Selain itu, Polri memiliki misi “melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dalam memberikan perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga”. Akan tetapi, belakangan ini terjadi hal yang tidak sesuai dengan visi dan misi dari POLRI itu sendiri, dengan banyaknya pemberitaan yang viral mengenai perilaku dari anggota POLRI (oknum) yang arogan, dan bahkan berani dalam melakukan tindak pidana yang dilakukan baik dari tingkat bawahan maupun atasan. Atas dasar tersebut, penulis melakukan observasi dan melakukan wawancara singkat kepada beberapa anggota kepolisian yang ada pada Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda. Dengan adanya perilaku demikian dari anggota kepolisian sehingga penulis berminat untuk melakukan kajian penelitian pada Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda, dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Anggota Kepolisian Di Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda”.

Tujuan Penelitian

1. Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota Kepolisian Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda
2. Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota Kepolisian Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda
3. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota Kepolisian Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam menangani hubungan dan penanganan karyawan agar bekerja dengan efektif dan efisien dalam mendukung terlaksananya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kepemimpinan Transformasional

Suwatno (2019) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Kualitas Kehidupan Kerja

Cascio (2019) menyatakan kualitas kehidupan kerja adalah perasaan yang dirasakan karyawan saat sedang bekerja mengenai psikologis karyawan dan keamanan dalam lingkungan kerja.

Organizational Citizenship Behavior

Organ dalam Maulana, Fadhilah dan Kirana (2022), menyatakan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah suatu sikap perilaku karyawan yang dilakukan sukarela, tulus, puas hati tanpa perlu diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan.

Penelitian Terdahulu

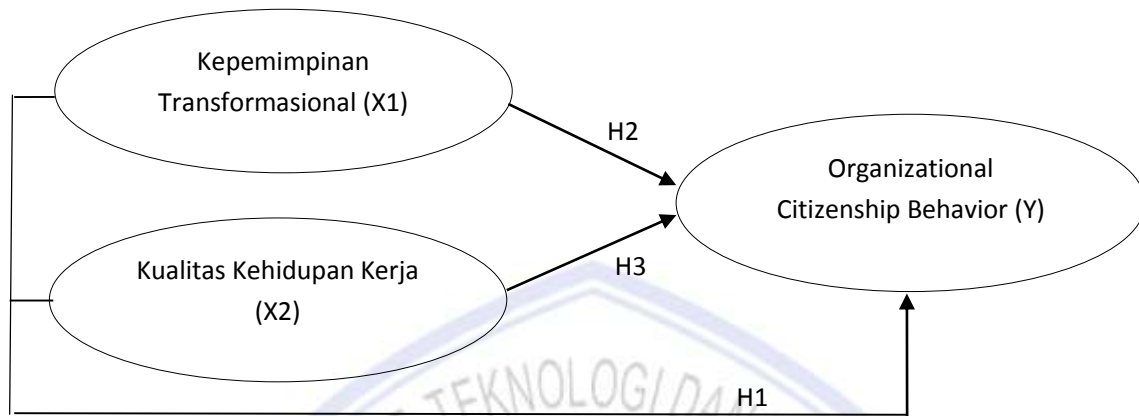
Penelitian Aisyah dan Wartini (2016) bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap OCB melalui komitmen organisasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Ungaran Indah Busana Semarang dengan sampel sebanyak 94 responden. Metode penentuan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang diukur menggunakan skala likert. Metode analisis dalam penelitian menggunakan program SPSS 21.0 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap OCB sebesar 0.013, kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap OCB sebesar 0.041, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional sebesar 0.015, kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional sebesar 0.046, dan komitmen organisasional terbukti sebagai variabel mediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap OCB sebesar 0.262. Simpulannya semakin meningkatnya kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan komitmen organisasional sehingga dapat meningkatkan OCB.

Penelitian Wulandari, Prayekti dan Septyarini (2022) bertujuan untuk menguji dan pengaruh kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior dan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada pegawai toko Dunia Fashion. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, organizational citizenship behavior dan komitmen organisasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada toko Dunia Fashion yang berjumlah 73 pegawai dan sampel yang digunakan adalah Metode pengumpulan data menggunakan angket (angket), sedangkan teknik analisis data yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, uji sobel dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama). Serta komitmen organisasi terbukti mampu memediasi kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja terhadap organizational citizenship behavior.

Penelitian Lasut, Sendow dan Taroreh (2019) bertujuan untuk mengetahui Apakah Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di ASTON Hotel Manado Pendekatan penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 orang responden yaitu seluruh karyawan tetap di ASTON Hotel Manado. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi dan

uji hipotesis. Hasil penelitian antara lain: secara simultan dan secara parsial, variabel kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap OCB di ASTON Manado Hotel. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara signifikan terhadap OCB diterima atau terbukti baik secara simultan maupun secara parsial.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis Penelitian:

- H₁: Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota Kepolisian Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda.
- H₂: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota Kepolisian Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda.
- H₃: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota Kepolisian Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Sugiyono (2022:37) menyatakan bahwa metode asosiatif kausal merupakan metode yang bersifat sebab dan akibat yang digunakan untuk melihat pengaruh atau hubungan dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) yang digunakan dalam penelitian. Variabel yang dimaksud adalah variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2022:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh anggota kepolisian Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda dengan jumlah populasi 85 orang anggota kepolisian. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, sehingga besaran sampel yang digunakan yaitu 85 responden.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari objek yang diteliti melalui penyebaran kuesioner (angket). Data sekunder adalah data berisi informasi yang diterima secara tidak langsung melalui perantara media yakni hasil-hasil penelitian terdahulu, buku-buku, jurnal publikasi, maupun artikel yang berkaitan dengan organisasi dan variabel yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan kuesioner yang disebar kesetiap sampel yang akan menjadi responden penelitian. Kuesioner yang disebar diukur menggunakan Skala Likert sehingga penulis dapat mengetahui tingkat setuju dan tingkat tidak setujunya responden. Skala Likert berisikan 5 tingkatan jawaban, dengan skala terkecil bernilai 1 dan skala tertinggi bernilai 5.

Teknik Analisis Data Uji Validitas

Sugiyono (2022:121) menyatakan instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2022:121) menjelaskan instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen dapat dinyatakan reliabel bila memiliki nilai cronbach $\alpha >$ 0,6.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat akan berdistribusi normal atau tidak dalam sebuah model regresi.

Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarweni (2015), Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang bertujuan untuk membuktikan bahwa variabel bebas (independen) tidak saling berkorelasi satu sama lain. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat besaran dari Varian Inflation Factor (VIF). Multikolinieritas terjadi jika $VIF >$ 10 begitupun sebaliknya.

Uji Heteroskedastisitas

Sujarweni (2015) menjelaskan Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Untuk memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada pola gambar scatter plot. Jika tidak ada pola tertentu dan menyebar di atas atau di bawah nol pada sumbu y , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini sebagai metode analisis untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Berikut ini bentuk persamaan dari regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = *Organizational Citizenship Behavior*
 α = Konstanta
 X_1 = Kepemimpinan Transformasional
 X_2 = Kualitas Kehidupan Kerja
 β_1, β_2 = Koefisien regresi untuk variabel dependen
 e = Tingkat kesalahan (*Error*)

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Sujarweni (2015), Uji F dilakukan untuk menunjukkan bahwa semua variabel bebas (independen) secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi variabel terikat (dependen). Dengan membandingkan nilai F hitung terhadap nilai F tabel dan nilai signifikansi yang didapatkan, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila F hitung $<$ F tabel dan signifikansi $>$ 0,05. Maka, H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji t (Parsial)

Sujarweni (2015) menyatakan Uji t dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2019), pengujian dilakukan dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dengan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, maka H_a ditolak.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, maka H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sujarweni (2015), Koefisien determinasi (R^2) memiliki tujuan untuk mengetahui perubahan variabel terikat (dependen) yang disebabkan dari pengaruh variabel bebas (independen). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil mengartikan kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Items	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	Sig.	Status	Cronbach alpha	Status
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.214	0.049	Valid	0.719	Reliabel
	X1.2	0.556	0.000	Valid		
	X1.3	0.519	0.000	Valid		
	X1.4	0.744	0.000	Valid		
	X1.5	0.562	0.000	Valid		
	X1.6	0.715	0.000	Valid		
	X1.7	0.648	0.000	Valid		
	X1.8	0.703	0.000	Valid		
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	X2.1	0.798	0.000	Valid	0.760	Reliabel
	X2.2	0.835	0.000	Valid		
	X2.3	0.798	0.000	Valid		
	X2.4	0.835	0.000	Valid		
	X2.5	0.284	0.008	Valid		
	X2.6	0.243	0.025	Valid		
	X2.7	0.280	0.009	Valid		
	X2.8	0.798	0.000	Valid		
	X2.9	0.586	0.000	Valid		
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Y1	0.268	0.013	Valid	0.627	Reliabel
	Y2	0.498	0.000	Valid		
	Y3	0.376	0.000	Valid		
	Y4	0.474	0.000	Valid		
	Y5	0.581	0.000	Valid		
	Y6	0.563	0.000	Valid		
	Y7	0.216	0.047	Valid		
	Y8	0.465	0.000	Valid		
	Y9	0.433	0.000	Valid		
	Y10	0.519	0.000	Valid		
	Y11	0.581	0.000	Valid		
	Y12	0.359	0.001	Valid		

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2023)

Dari tabel 1, dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian valid. Hal ini dikarenakan, r hitung $>$ r tabel, dimana r tabel sebesar 0.213 dan signifikansi dari instrumen $< 0,05$. Sehingga, ditetapkan bahwa instrumen

penelitian yang digunakan adalah valid. Dari tabel 1, dinyatakan bahwa instrumen penelitian reliabel. Hal ini dikarenakan, *Cronbach Alpha* yang dihasilkan dari pengujian instrumen penelitian menghasilkan nilai > 0.6 . Sehingga, ditetapkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Transformasional	,501	1,995
Kualitas Kehidupan Kerja	,501	1,995

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 2, variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* dan nilai VIF yang sama. Untuk nilai *tolerance* sebesar 0.501 dan nilai VIF sebesar 1.995. Dari hasil ini, dapat membuktikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, karena nilai VIF tiap variabel < 10 . Sehingga, dapat dinyatakan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam meneliti variabel Organizational Citizenship Behavior (Y).

Uji Normalitas

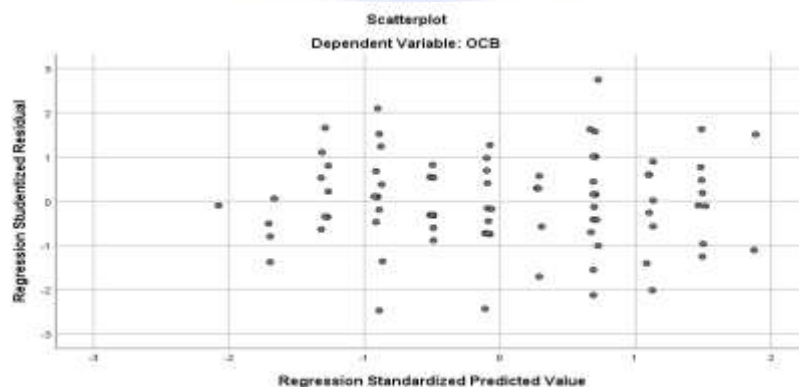


Gambar 2. Grafik Normal P-Plot

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2023)

Gambar 2 menunjukkan bahwa penyebaran dot mengikuti garis diagonal dan terdistribusi disekitar garis diagonal pada grafik P-Plot hasil ini menguatkan pernyataan pernyataan sebelumnya, yakni *Kolmogorov-Smirnov Test*. Dengan hasil ini, maka dinyatakan penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2023)

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara berpola, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada penelitian ini terjadi kesamaan varian. Artinya, dalam fungsi regresi di penelitian ini muncul gangguan karena varian yang sama. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa dalam model regresi ini terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,565	4,367		10,204	,000
	Kepemimpinan Transformasional	-,443	,188	-,350	-2,359	,021
	Kualitas Kehidupan Kerja	,450	,156	,427	2,877	,005

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 3, didapatkan persamaan regresi linear berganda, yakni:

$$Y = 44,565 - 0,443 + 0,450$$

Dari persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan, bahwa nilai konstanta sebesar 44.565. Lalu, pada nilai koefisien variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar -0.443. Nilai koefisien variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) sebesar 0.450.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,306 ^a	,094	,072	3,544

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2023)

Pada tabel 4 diketahui Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.094. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2) berkontribusi sebesar 9.4% terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (Y) dan sisanya 90.6% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai koefisien korelasi (R) 0,306 hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2) secara simultan mempunyai hubungan yang rendah.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106,648	2	53,324	4,246	,018 ^b
	Residual	1029,775	82	12,558		
	Total	1136,424	84			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2023)

Pada tabel 5 diketahui nilai Fhitung 4.246 > Ftabel 3.11 dengan taraf signifikansi sebesar 0.018 < 0.05. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,565	4,367		10,204	,000
	Kepemimpinan Transformasional	-,443	,188	-,350	-2,359	,021
	Kualitas Kehidupan Kerja	,450	,156	,427	2,877	,005

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Olah Data SPSS 26 (2023)

Dari tabel 6 ditemukan bahwa, nilai t hitung variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar -2.359 dan taraf signifikansi $0.021 < 0.05$. sehingga, H_a dapat diterima. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2.877 dan taraf signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$. Sehingga, H_a yang dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil olah data yang telah dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Anggota Kepolisian di Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda dengan nilai hasil uji F sebesar $F_{hitung} 4.246 > F_{tabel} 3.11$ dengan taraf signifikansi sebesar $0.018 < 0.05$. Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa dengan adanya penerapan dari Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja mampu memberikan pengaruh secara bersama-sama dan mengartikan bahwa semakin tinggi peran Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja yang diterapkan maka mampu dalam meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Anggota Kepolisian di Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda. Secara teoritis kepemimpinan transformasional merupakan perilaku pemimpin yang mampu memengaruhi anggota organisasi dengan memotivasi anggotanya agar mampu mengesampingkan kepentingan pribadi dan mampu melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Dari konsep kepemimpinan transformasional ini dipercaya mampu memengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior*. Dibantu dengan penerapan kualitas kehidupan kerja yang diartikan sebagai keadaan dimana anggota organisasi menginginkan kualitas dari organisasi/perusahaan dimana ia bekerja sehingga mampu memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aisyah dan Wartini (2016) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh langsung pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Aisyah dan Wartini (2016) menyimpulkan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung pada OCB. Artinya semakin tinggi peran kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan OCB. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung pada OCB. Artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang diterapkan maka akan meningkatkan OCB. Sejalan pula dengan hasil penelitian dari Wulandari, Prakyekti dan Septyarini (2022) yang menyatakan Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Wulandari, Prakyekti dan Septyarini (2022) menyimpulkan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship* diterima dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* diterima.

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

Hasil olah data yang telah dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Anggota Kepolisian di Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda dengan nilai hasil uji t sebesar -2.359 dan taraf signifikansi $0.021 < 0.05$. Dengan hasil demikian, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dengan adanya penerapan gaya Kepemimpinan Transformasional dalam memimpin Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda sehingga mampu memotivasi dan menginspirasi anggotanya agar dapat menyampingkan kepentingan pribadi sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat meningkat pada Anggota Kepolisian di Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda. Sejalan dengan pengamatan di lapangan yang menunjukkan pemimpin yang saat ini memimpin telah menerapkan konsep kepemimpinan transformasional.

Dimana, pemimpin selalu memberikan motivasi kepada setiap anggotanya disetiap kegiatan apel. Selain itu, pemimpin selalu mengadakan evaluasi pekerjaan dan menerima setiap keluhan serta masukan dari tiap anggota yang selalu dilaksanakan di setiap hari rabu. Dalam evaluasi ini dipimpin oleh kepala satuan (Kasat) dan wakil kepala satuan (wakasat). Dengan perilaku pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional ini terbukti mampu memengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* dengan diperkuat hasil olah data yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lasut, Sendow dan Taroreh (2019) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Aston Manado Hotel. Lasut, Sendow dan Taroreh (2019) menyimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap OCB diterima dan menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan variabel terkuat atau paling dominan yang berpengaruh terhadap OCB dalam penelitian ini. Sejalan dengan hasil penelitian dari Permana dan Netra (2020) yang menyatakan Kepemimpinan Transformasional secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PBF PT. Banyumas di Denpasar. Permana dan Netra (2020) menyatakan bahwa apabila semakin tingginya kepemimpinan transformasional maka akan semakin meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* di lingkungan perusahaan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil olah data yang telah dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Anggota Kepolisian di Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda dengan nilai hasil uji t sebesar 2.877 dan taraf signifikansi nya sebesar $0.005 < 0.05$. Dengan hasil demikian, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dengan adanya penerapan Kualitas Kehidupan Kerja dalam usaha organisasi untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan serta membuat anggota organisasi merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga mampu memengaruhi Anggota Kepolisian di Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda dalam meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ketika bekerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil pengamatan di lapangan, dimana organisasi berusaha untuk memenuhi kualitas kehidupan kerja dari anggotanya, dengan memberikan fasilitas dan kondisi kerja yang nyaman, pemberian kompensasi yang layak, kesempatan kepada setiap anggota untuk mengikuti pelatihan serta pengembangan karir, dan melibatkan setiap anggota untuk dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaligis, Trang dan Saerang (2022) yang menyatakan secara parsial kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap OCB. Kaligis, Trang dan Saerang (2022) menyimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. Sejalan dengan hasil penelitian dari Kurniawati (2018) yang menyatakan *Quality of Work Life* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Kurniawati (2018) menyatakan karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan mendorong timbulnya tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui ketentuan minimum yang diharapkan oleh perusahaan (perilaku *organizational citizenship behaviour*).

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Anggota Kepolisian di Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda.
2. Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Anggota Kepolisian di Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda.
3. Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Anggota Kepolisian di Satuan Reserse Krimiminal Polresta Samarinda

Saran

Dari penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan penulis sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terkait dengan Kepemimpinan Transformasional, pimpinan yang saat ini dan pimpinan selanjutnya pada Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda mampu untuk mempertahankan dan menerapkan gaya

- kepemimpinan ini karena, gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh dalam meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari anggota kepolisian.
2. Terkait dengan Kualitas Kehidupan Kerja, pimpinan yang saat ini dan pimpinan selanjutnya pada Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda mampu untuk memperhatikan Kualitas Kehidupan Kerja dari tiap anggota kepolisian yang ada pada satuan ini, dikarenakan Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari anggota kepolisian.
 3. Peneliti selanjutnya mampu menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, L. N. & Wartini, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal MAJ*. 5(3), 229–243. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/11519>. Diakses pada 20 Februari 2023.
- Cascio, W. F. (2019). *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaligis, G. J., Trang, I. & Saerang, R. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, Harga Diri dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1857–1868. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/44215>. Diakses pada 20 Februari 2023.
- Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Work Engagement dan Organizational Citizenship Behaviour Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya. *Agora*, 6(2), 1–6. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/7714/7007>. Diakses pada 13 Maret 2023.
- Lasut, E. J., Sendow, G. M. & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Aston Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 2491– 2500. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/23545/23202/0>. Diakses pada 20 Februari 2023.
- Maulana, A., Fadhilah, M. & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*. 14(1), 65–75. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/10607>. Diakses pada 20 Februari 2023.
- Permana, I. M. B. & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 321. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/52095>. Diakses pada 20 Februari 2023.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Edisi Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Wulandari, N., Prayekti & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 160–169. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/10800>. Diakses pada 20 Februari 2023.

