

PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER, EFIKASI DIRI DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA ORGANISASI HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA HALMAHERA TIMUR (HIPMA-HALTIM) DI MANADO

THE INFLUENCE OF VISIONARY LEADERSHIP, SELF-EFFICACY, AND INTERNAL COMMUNICATION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) IN THE HALMAHERA TIMUR STUDENT ASSOCIATION (HIPMA-HALTIM) IN MANADO

Oleh:

Wirna Matahaya¹

Christoffel Kojo²

Ferdi Roring³

¹²³ Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹wirnamatahaya062@student.unsrat.ac.id

²christoffelkojo@unsrat.ac.id

³ferdyroring@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner, efikasi diri, dan komunikasi internal terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Himpunan Pelajar Mahasiswa Halmahera Timur (HIPMA-HALTIM) di Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada 40 responden anggota HIPMA-HALTIM. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen baik secara parsial maupun simultan terhadap OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner, efikasi diri, dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB anggota. Temuan ini menegaskan bahwa semakin jelas visi organisasi dikomunikasikan, semakin tinggi keyakinan diri anggota, dan semakin baik arus komunikasi internal, maka perilaku kerja sukarela anggota pun meningkat. Implikasi hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pengurus HIPMA-HALTIM dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan, pengembangan efikasi diri, serta perbaikan komunikasi internal agar OCB dapat terwujud secara optimal.

Kata Kunci: Kepemimpinan Visioner, Efikasi Diri, Komunikasi Internal, Organizational Citizenship Behavior

Abstract: This study aims to analyze the influence of visionary leadership, self-efficacy, and internal communication on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Halmahera Timur Student Association (HIPMA-HALTIM) in Manado. This study employed a quantitative approach using a survey method via a questionnaire distributed to 40 HIPMA-HALTIM members. The data analysis technique used was multiple linear regression to test the influence of independent variables, both partially and simultaneously, on OCB. The results indicated that visionary leadership, self-efficacy, and internal communication positively and significantly influence members' OCB. These findings confirm that the clearer the organizational vision is communicated, the higher the members' self-efficacy, and the better the internal communication flow, the more members' voluntary work behavior increases. The implications of these research findings are expected to serve as evaluation material for HIPMA-HALTIM administrators in improving leadership effectiveness, developing self-efficacy, and improving internal communication so that OCB can be optimally realized.

Keywords: Visionary Leadership, Self-Efficacy, Internal Communication, Organizational Citizenship Behavior.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi untuk membangun karakter anggota yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki perilaku kerja sukarela yang melampaui tugas formal. Perilaku ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela anggota organisasi yang tidak tercantum secara formal dalam uraian tugas, tetapi penting untuk mendukung efektivitas organisasi (Billa,

Nelly & Ikhbar, 2023). OCB mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas karena anggota saling membantu dan bekerja sama tanpa menuntut imbalan (Billa, Nelly & Ikhbar, 2023).

Namun, kepemimpinan visioner tidak akan berjalan optimal jika para anggota memiliki keyakinan diri yang rendah. Efikasi diri menjadi faktor pendukung utama yang memengaruhi kesediaan individu untuk berkontribusi sukarela. Menurut Bandura (1982), efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap keahlian untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan, tidak hanya menyangkut skill yang dimiliki tetapi menyangkut keputusan yang diambil. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih mudah berinisiatif, memiliki rasa percaya diri dalam mengambil peran, dan tidak ragu membantu rekan lain meskipun di luar tanggung jawab formalnya. Penelitian Oktaviani & Arifin (2023) menemukan Self-Efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior karena individu yang percaya pada kemampuannya akan terdorong untuk berbagi pengetahuan dan berpartisipasi aktif mendukung tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan visioner dan efikasi diri, faktor lain yang krusial adalah komunikasi internal (Billa, Nelly & Ikhbar, 2023). Komunikasi internal merupakan aliran informasi yang menghubungkan anggota organisasi dalam rangka menyampaikan kebijakan, program kerja, maupun visi misi organisasi. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan konsisten dapat meminimalisir konflik, meningkatkan kepercayaan antar anggota, serta mendorong terciptanya suasana kerja yang suportif. Billa, Nelly & Ikhbar (2023) menegaskan bahwa komunikasi internal yang efektif mampu memperkuat motivasi kerja dan kerjasama tim, yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku OCB di kalangan anggota.

OCB tidak hanya bermanfaat untuk organisasi formal, tetapi juga sangat relevan dalam konteks organisasi kemahasiswaan yang banyak bergantung pada semangat sukarela anggotanya. Berdasarkan hasil observasi awal, organisasi Himpunan Pelajar Mahasiswa Halmahera Timur (HIPMA-HALTIM) di Manado masih menghadapi persoalan rendahnya kepedulian sukarela anggota di luar tugas pokoknya. Berdasarkan data kehadiran rapat rutin HIPMA-HALTIM dari Oktober 2024 hingga Juni 2025 menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan. Rapat diadakan secara rutin dua kali setiap bulan, setiap hari Jumat, sebagai agenda wajib untuk membahas evaluasi kegiatan, program kerja, dan koordinasi antar bidang. Fluktuasi semakin terlihat jelas di mana kehadiran rapat turun drastis. Fenomena ini mengindikasikan adanya penurunan partisipasi aktif anggota dari waktu ke waktu. Kondisi kehadiran yang menurun ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan visioner dalam memelihara motivasi anggota untuk tetap aktif hadir masih belum optimal.

Selain faktor kepemimpinan, data kehadiran rapat juga mengait pada aspek komunikasi internal. Sejak posisi sekretaris kosong pada Februari 2025 karena anggota terkait menyelesaikan studinya, alur komunikasi dalam organisasi menjadi kurang terkoordinasi. Hal ini berdampak pada ketidakjelasan informasi rapat, pengumuman yang terlambat, dan dokumentasi yang kurang rapi. Fakta ini juga memperkuat bahwa efikasi diri anggota berperan penting. Anggota yang memiliki keyakinan diri tinggi cenderung tetap hadir dan berkontribusi meski ada kendala komunikasi. Sebaliknya, anggota dengan efikasi diri rendah akan mudah terpengaruh kondisi organisasi, dan hal ini tercermin dari kehadiran rapat yang tidak merata. Jika fenomena ini dibiarkan, HIPMA-HALTIM berisiko mengalami penurunan kualitas organisasi karena rendahnya perilaku OCB di kalangan anggotanya. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya evaluasi mendalam untuk melihat sejauh mana kepemimpinan visioner, efikasi diri, dan komunikasi internal mempengaruhi OCB anggota HIPMA-HALTIM.

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Organisasi Hipma-Haltim di Manado.
2. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Organisasi Hipma-Haltim di Manado.
3. Menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Organisasi Hipma-Haltim di Manado.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner, efikasi diri, dan komunikasi internal secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Organisasi Hipma-Haltim di Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Susilowati, Sodikin, & Purnomo (2023:1), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian

kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Menurut Arpan (2024:1) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan disiplin ilmu yang mendalami berbagai strategi untuk mengintegrasikan manusia secara efektif dalam konteks organisasi.

Kepemimpinan Visioner

Menurut Rahayu (2024:40) Kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan dan komunikasi visi jangka panjang yang menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin visioner tidak hanya menetapkan arah masa depan tetapi juga memobilisasi sumber daya dan energi kolektif untuk mewujudkan visi tersebut. Menurut Mohammad (2024:2) Dalam dunia yang terus berubah dengan cepat, kepemimpinan visioner menjadi semakin penting untuk membawa bawa organisasi menuju kesuksesan jangka panjang. Konsep kepemimpinan visioner mengacu pada kemampuan seorang pemimpin untuk melihat jauh ke depan, mengembangkan visi yang jelas dan inspiratif, serta mengarahkan organisasi menuju pencapaian visi tersebut. Pemimpin visioner tidak hanya mampu melihat potensi masa depan, tetapi juga memiliki kemampuan untuk mengomunikasikan visi tersebut kepada seluruh anggota organisasi serta memotivasi mereka untuk berkomitmen mencapainya.

Efikasi Diri

Menurut Woolfook (2014:25), Self-efficacy merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, atau tingkat kepercayaan pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu. Efikasi diri didasarkan pada kerangka teori sosial kognitif.

Komunikasi Internal

Menurut Rayhaniah dkk (2021:111), Komunikasi internal dikenal dengan komunikasi instruktif, kontrol dan koordinatif yang integratif dan direktif ke arah tujuan. Dimensi komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Komunikasi vertikal yakni komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan komunikasi ke atas (*upward communication*) adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal-balik. Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, informasi-informasi, penjelasan-penjelasan kepada bawahannya. Bawahan memberikan saran-saran, pengaduan kepada pemimpin. Komunikasi horizontal ialah komunikasi secara mendatar, antar anggota dengan anggota. Berbeda dengan komunikasi vertikal yang sifatnya lebih formal, komunikasi horizontal seringkali berlangsung tidak formal.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Ruhibnur (2023:82), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku pilihan yang tidak secara langsung atau tegas diakui oleh sistem penghargaan formal, tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Griffin & Moorhead (2013) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai "*the behavior of individuals who make a positive overall contribution to the organization*", yakni perilaku individu yang membuat kontribusi positif secara keseluruhan bagi organisasi.

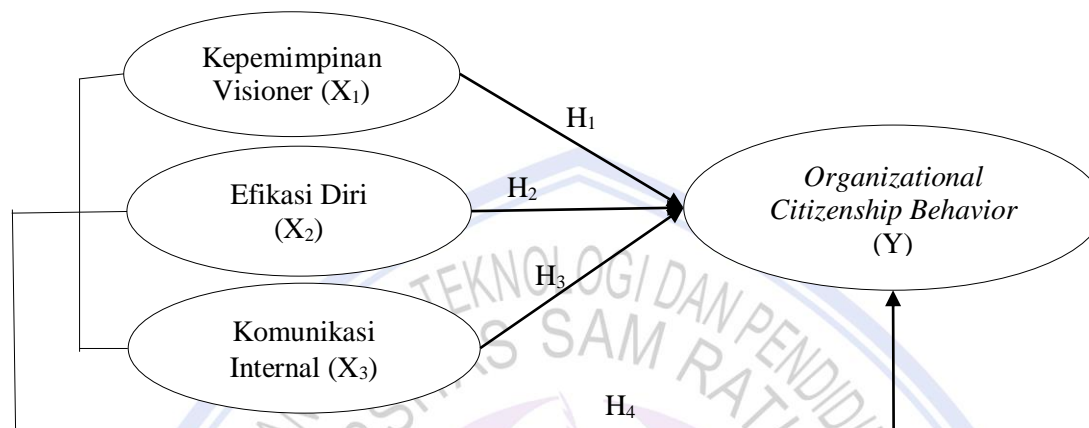
Penelitian Terdahulu

Penelitian Astuti, Nelwan & Lumintang (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh minat kerja, efikasi diri dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen angkatan 2019 di FEB UNSRAT Manado. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh mahasiswa jurusan manajemen angkatan 2019 yang berjumlah 342 mahasiswa. Sampel dalam penelitian ini didapatkan sebanyak 78 mahasiswa yang dijadikan responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan minat kerja, efikasi diri dan prestasi belajar berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Minat kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja, efikasi diri memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja dan prestasi belajar memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja.

Penelitian Billa, Nelly & Ikhbar (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada PT. Gramedia Asri Media Di Banda Aceh, baik secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah 82 Karyawan, dan sampel adalah seluruh populasi yaitu 82 orang. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara uji simultan dan parsial, variabel Komunikasi internal, Motivasi kerja dan Kerjasama tim berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada PT. Gramedia Asri Media Di Banda Aceh.

Penelitian Oktaviani & Arifin (2023) bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Organizational Citizenship Behavior; (2) Pengaruh efikasi diri terhadap Organizational Citizenship Behavior; (3) Pengaruh keadilan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. Penelitian ini merupakan penelitian hubungan sebab akibat dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 66 karyawan, teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sensus (sampling jenuh). Hasil penelitian: Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, Self-Efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, dan Keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Kajian Teoritik, 2025

Hipotesis Penelitian

- H₁: Kepemimpinan Visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada organisasi HIPMA-HALTIM di Manado
- H₂: Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada organisasi HIPMA-HALTIM di Manado
- H₃: Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada organisasi HIPMA-HALTIM di Manado.
- H₄: Pelatihan Kepemimpinan Visioner, Efikasi Diri, dan Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada organisasi HIPMA-HALTIM di Manado

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:2), Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut sugiyono (2022:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam lainnya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/penelitian, tetapi populasi mencakup semua atribut objek atau subjek penelitian, bukan hanya jumlah individu. Populasi dari penelitian ini memanfaatkan seluruh pengurus dan anggota Hipma-Haltim di Manado, yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2022:85), sampling jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

| Variabel | Pengertian | Indikator |
|--|---|--|
| Kepemimpinan Visioner (X1) | Menurut Rahayu (2024:40), Kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan dan komunikasi visi jangka panjang yang menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. | 1. Visi yang jelas dan inspiratif 2. Kemampuan mengomunikasikan visi 3. Ketekunan dan keberanian 4. Kreativitas dan Inovasi |
| Efikasi diri (X2) | Menurut Woolfook (2014:25), Self-efficacy merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, atau tingkat kepercayaan pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu | 1. Mangnitude (tingkatan). 2. Streght (kekuatan). 3. Gererality (umum) |
| Komunikasi Internal (X3) | Menurut Suprihatin (2021:9), Komunikasi internal merupakan komunikasi yang berlangsung di ruang lingkup atau lingkungan organisasi atau perusahaan, terjadi antara anggota organisasi atau perusahaan saja. | 1. Transmisi 2. Kejelasan informasi 3. Konsistensi informasi |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y) | Menurut Ruhibnur (2021:82), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) adalah perilaku pilihan yang tidak secara langsung atau tegas diakui oleh sistem penghargaan formal, tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif | 1. Altruism (Sikap Menolong), 2. Conscientiousness (Kepatuhan), 3. Sportsmanship (Toleransi), 4. Courtesy (Sikap Menghargai), 5. Civic Virtue (Partisipasi Aktif). |

Uji Instrumen Penelitian**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah Cronbach's Alpha. Instrumen penelitian dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Semakin tinggi nilai ini, semakin konsisten instrumen dalam mengukur suatu variabel. Jika hasil uji menunjukkan nilai di bawah batas minimal, maka kuesioner dapat diperbaiki dengan menghapus atau mengganti item yang kurang konsisten.

Teknik Analisis Data**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Pengujian ini dilakukan agar nilai residual yang tersalurkan dapat terlihat, baik yang berlangsung secara normal maupun kebalikannya. Hal ini dikarenakan model regresi yang benar adalah yang memiliki penyaluran residual dalam skala normal. Cara uji: Menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk, atau melihat grafik histogram dan normal probability plot. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. atau Sig.) $> 0,05$.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa variabel error (residual) tidak bervariasi secara sistematis. Adapun metode yang kerap dipakai dalam pengujian ini yaitu metode scatterplot. Kriteria: Tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau tidak terlihat pola tertentu pada scatterplot.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini berguna sebagai jembatan agar dapat memahami level hubungan yang tinggi dari antara 2 variabel yang digunakan dalam sebuah uji coba. Apabila tingkat hubungan yang didapatkan memiliki skor yang tinggi berarti terdapat kendala antar korelasi antara variabel independen dan dependen. Dilakukan dengan melihat

nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dalam output SPSS. Kriteria: Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.0

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif atau negatif dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Organizational Citizenship Behavior (OCB)

a = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Kepemimpinan Visioner

X₂ = Efikasi Diri

X₃ = Komunikasi Internal

e = error

Uji Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi R² bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R² ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan) dan Uji T (Parsial)

Uji hipotesis yang digunakan untuk pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan adalah uji F. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas:

1. Jika nilai probabilitas < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Jika nilai probabilitas > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas:

1. Jika nilai probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Jika nilai probabilitas > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Indikator | Korelasi | | Koefisien | |
|---|-----------|----------|--------|----------------|----------|
| | | R Hitung | Status | Alpha Cronbach | Status |
| Kepemimpinan Visioner (X ₁) | X1.1 | 0,722 | Valid | 710 | Reliabel |
| | X1.2 | 0,742 | Valid | | |
| | X1.3 | 0,758 | Valid | | |
| | X1.4 | 0,703 | Valid | | |
| Efikasi Diri (X ₂) | X2.1 | 0,877 | Valid | 755 | Reliabel |
| | X2.2 | 0,827 | Valid | | |
| | X2.3 | 0,762 | Valid | | |
| Komunikasi Internal (X ₃) | X3.1 | 0,761 | Valid | 706 | Reliabel |
| | X3.2 | 0,809 | Valid | | |
| | X3.3 | 0,824 | Valid | | |
| Organizational Citizenship Behavior Y | Y.1 | 0,810 | Valid | 712 | Reliabel |
| | Y.2 | 0,653 | Valid | | |

| | | |
|-----|-------|-------|
| Y.3 | 0,704 | Valid |
| Y.4 | 0,641 | Valid |
| Y.5 | 0,602 | Valid |

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26, 2025)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa r hitung masing-masing butir pernyataan menunjukkan angka yang melebihi dari r tabel dalam penelitian ini yaitu 0,361 (taraf signifikansi 5%). Hal tersebut berarti masing-masing butir pernyataan dapat dikatakan valid. nilai *Alpha Cronbach's* yang diperoleh lebih dari 0.600, jadi dapat dikatakan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

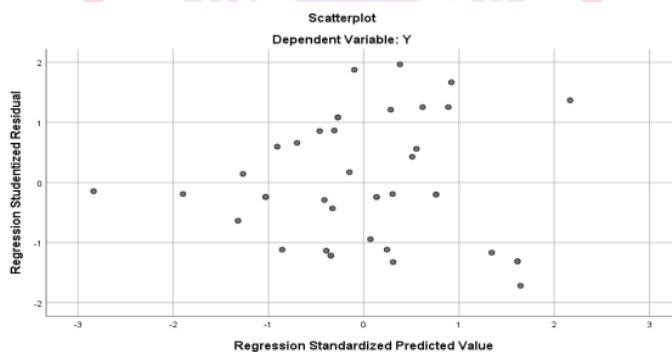


Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26, 2025)

Gambar 2 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas. Hal ini terlihat dari pola penyebaran data yang mengikuti garis diagonal pada grafik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data ini berdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26, 2025)

Berdasarkan gambar 3 diatas, terlihat bahwa titik-titik pada garis uji heteroskedastisitas tersebut secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga model tersebut dapat digunakan dengan baik tanpa adanya keraguan atau ketidakpastian pada data.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pada Tabel 3 menyatakan bahwa variabel kepemimpinan visioner (X1) memiliki nilai tolerance 0,976 dan VIF 1,024 variabel efikasi diri (X2) memiliki nilai tolerance 0,968 dan VIF 1,033 dan variabel komunikasi internal (X3) memiliki nilai tolerance 0,984 dan VIF 1,016. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dikarenakan nilai tolerance value semua variabel $> 0,10$ dan $VIF < 10$.

Tabel 3. Uji Multikolieritas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Kepemimpinan Visioner (X1) | .976 | 1.024 |
| | Efikasi Diri (X2) | .968 | 1.033 |
| | Komunikasi Internal (X3) | .984 | 1.016 |

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26, 2025)

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 17.768 | .439 | | 40.439 | .000 |
| Kepemimpinan Visioner (X1) | .098 | .018 | .491 | 5.547 | .000 |
| Efikasi Diri (X2) | .050 | .024 | .184 | 2.073 | .045 |
| Komunikasi Internal (X3) | .152 | .022 | .599 | 6.801 | .000 |

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26, 2025)

Berdasarkan Tabel 4, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17.768 + 0,098 X1 + 0,050 X2 + 0,152 X3$$

1. Nilai konstanta 17.768 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, bahwa jika nilai variabel kepemimpinan visioner (X1), Efikasi diri (X2) dan komunikasi internal (X3) nilainya 0, maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 17.768.
2. Nilai koefisien regresi 0,098 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, bahwa jika nilai variabel kepemimpinan visioner (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,098 satuan.
3. Nilai koefisien regresi 0,050 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, bahwa jika nilai variabel Efikasi diri (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,050 satuan.
4. Nilai koefisien regresi 0,152 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, bahwa jika nilai variabel dan komunikasi internal (X3) meningkat sebesar 1 satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,152 satuan.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .852a | .725 | .702 | .28179 |

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26, 2025)

Berdasarkan Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,852 ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independent kepemimpinan visioner, efikasi diri dan komunikasi internal terhadap variabel dependent *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,725 atau 72,5% Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner (X2) efikasi diri (X2), dan komunikasi internal (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) berpengaruh dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F Simultan

Berdasarkan tabel 6, nilai F hitung sebesar 31,658 > F tabel 2,87 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner (X1), efikasi diri (X2) dan komunikasi internal (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada organisasi himpunan pelajar mahasiswa halmahera timur (hipma-haltim) di manado. H0 ditolak dan Ha diterima

Tabel 6. Uji F Simultan

| | Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 7.541 | 3 | 2.514 | 31.658 | 0.000 ^b |
| | Residual | 2.859 | 36 | .079 | | |
| | Total | 10.400 | 39 | | | |

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 26, 2025)

Uji Parsial (UjiT)

Berdasarkan tabel 4,

1. Variabel kepemimpinan visioner (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (ocb), dikarenakan nilai t hitung $5,547 > t$ tabel $2,028$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya kepemimpinan visioner merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada organisasi Hipma-Haltim di Manado, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan Kepemimpinan Visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada organisasi HIPMA-HALTIM di Manado dapat diterima atau terbukti.
2. Variabel efikasi diri (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dikarenakan nilai t hitung $2,073 > t$ tabel $2,028$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,045 < 0,050$. Artinya efikasi diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada organisasi Hipma-Haltim di Manado, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada organisasi hipma-haltim di Manado dapat diterima atau terbukti.
3. Variabel komunikasi internal (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dikarenakan nilai t hitung $6,801 > t$ tabel $2,028$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya komunikasi internal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada organisasi Hipma-Haltim di Manado, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada organisasi HIPMA-HALTIM di Manado dapat diterima atau terbukti.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya, semakin tinggi kualitas kepemimpinan visioner dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat OCB yang ditunjukkan oleh anggota. Dalam konteks HIPMA-HALTIM, pemimpin yang mampu menunjukkan arah dan tujuan organisasi secara jelas, mampu memberi semangat, serta menjadi teladan dalam bersikap dan bertindak, akan mendorong anggota untuk melakukan peran tambahan secara sukarela demi kemajuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sriwardiningsih & Chaerunissa (2020) yang meneliti pada pegawai Sekretariat Kabinet Republik Indonesia. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa kepemimpinan visioner memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya, semakin tinggi perilaku pemimpin visioner yang ditunjukkan, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk menampilkan perilaku ekstra peran dalam organisasi. Temuan ini memperkuat hasil penelitian saya bahwa dalam konteks organisasi kemahasiswaan HIPMA-HALTIM di Manado, keberadaan pemimpin yang mampu menyampaikan visi, memberikan inspirasi, dan memfokuskan arah gerak organisasi secara jelas turut mendorong anggota untuk menunjukkan OCB, seperti loyalitas, partisipasi aktif, dan kesediaan membantu sesama anggota di luar tugas formal organisasi

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

Efikasi Diri juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya, anggota yang memiliki efikasi diri terhadap kemampuannya sendiri cenderung lebih aktif berpartisipasi dalam organisasi. Mereka menunjukkan sikap-sikap positif seperti membantu rekan kerja, menaati aturan organisasi, dan menyumbangkan ide atau tenaga di luar tugas formal yang diberikan oleh pengurus. Anggota yang memiliki efikasi diri tinggi biasanya juga mampu beradaptasi dengan tantangan yang dihadapi organisasi. Mereka tidak mudah menyerah, berani mengambil tanggung jawab, dan memiliki inisiatif untuk bertindak. Dalam HIPMA-HALTIM, hal ini dapat dilihat dari keterlibatan beberapa anggota yang meskipun tidak memegang jabatan struktural, tetap aktif mengikuti kegiatan,

menyampaikan aspirasi, serta bersedia membantu jalannya program-program organisasi. Efikasi diri yang baik menjadi pendorong utama munculnya perilaku OCB yang kuat di kalangan anggota. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Octaviani & Arifin (2023) yang menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya, keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, memotivasi diri, menghadapi tantangan, dan memecahkan masalah turut mendorong karyawan untuk bersikap proaktif dan sukarela dalam membantu sesama serta menjaga keberlangsungan organisasi.

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Komunikasi internal memiliki pengaruh paling kuat dibandingkan dua variabel lainnya. Ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin di dalam organisasi, maka semakin tinggi pula perilaku OCB. Ketika informasi disampaikan dengan jelas, konsisten, dan dapat diterima oleh seluruh anggota, maka akan tercipta kerja sama yang solid dan perasaan saling memahami. Hal ini mendorong anggota untuk lebih peduli, toleran, serta aktif dalam kegiatan yang bersifat membangun organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Billa, Nelly & Ikhsar (2023) yang menunjukkan bahwa Komunikasi Internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Ini berarti bahwa semakin baik komunikasi internal yang terjalin, seperti kejelasan informasi dan keterbukaan antara pimpinan dan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat OCB karyawan. Komunikasi yang efektif mendorong karyawan untuk lebih peduli, kooperatif, dan bersedia membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan organisasi.

Pengaruh kepemimpinan visioner, efikasi diri, komunikasi internal terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel yaitu Kepemimpinan Visioner, Efikasi Diri, dan Komunikasi Internal berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Artinya, ketiganya secara sama-sama memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan perilaku sukarela dalam organisasi HIPMA-HALTIM. Ketika ketiga aspek ini berjalan dengan baik, maka akan terbentuk lingkungan organisasi yang kondusif bagi tumbuhnya kepedulian dan partisipasi aktif dari anggota, yang tercermin dalam perilaku OCB. Dalam konteks HIPMA-HALTIM, sinergi ketiganya dapat dilihat dari tingginya partisipasi anggota dalam kegiatan, kemauan untuk membantu tanpa diperintah, serta inisiatif yang datang dari bawah. Oleh karena itu, sinergi antara ketiga variabel tersebut penting untuk terus dijaga dan diperkuat demi meningkatkan kualitas OCB dalam organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan Visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan.
4. Secara simultan, Kepemimpinan Visioner, Efikasi Diri, dan Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi HIPMA-HALTIM. Ketiganya memiliki peran penting dan saling melengkapi dalam membentuk perilaku sukarela anggota.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Pengurus HIPMA-HALTIM disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang visioner, khususnya dalam menghadapi tantangan organisasi seperti kekosongan jabatan
2. Perlu adanya program pengembangan diri bagi anggota, baik melalui pelatihan kepemimpinan, manajemen organisasi, maupun kegiatan diskusi, agar indaka efikasi diri anggota meningkat.
3. Sistem komunikasi internal perlu diperkuat dengan membangun mekanisme komunikasi dua arah yang lebih terstruktur
4. Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel lain yang juga dapat mempengaruhi OCB, seperti motivasi kerja, kepuasan organisasi, atau iklim organisasi, agar pemahaman terhadap faktor-faktor yang mendorong OCB menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, M.D., Nelwan, O.S., & Lumintang, G.G. (2023) Pengaruh Minat Kerja, Efikasi Diri Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Angkatan 2019 Di FEB Unsrat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 11, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/51323>
- Billa, A., Nelly., & Samsul Ikhsar (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Di Banda Aceh. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (KIMFE)*, Vol. 2, No. 4. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/kimfe/article/view/1034>
- Suprihatin, E. (2021). *Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: KBM Indonesia
- Enggal & Ghina (2020) Pengaruh Inovasi, Kepemimpinan Visioner, Dan Networking Pada Organizational Citizenship Behavior Pegawai Negeri. <https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/JM/article/view/897/651>
- Griffin, R.W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. (11th Ed.). Mason, OH: Cengage Learning.
- Rayhaniah, S.A., Amin, H., Boer, R.F., Muttaqien., Qomariyah., Krisnawati, A., Anggraini, R.I., Hamdani, M., Sunata., & Tahrir, T. (2021). *Etika Dan Komunikasi Organisasi*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini
- Ruhbunur, R. (2023) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilowati., Sodikin, M., & Purnomo, Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Digital
- Rahayu, S. (2024). *Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan (Menghadapi Tantangan Abad 21)*. Purbalingga: Eureka Media Aksara
- Sriwardiningsih, E., & Chaerunissa, G.C. (2020). Pengaruh Inovasi, Kepemimpinan Visioner, Dan Networking Pada Organizational Citizenship Behavior Pegawai Negeri. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 155-166. https://www.researchgate.net/publication/359224402_PENGARUH_INOVASI_KEPEMIMPINAN_VISIONER_DAN_NETWORKING_PADA_ORGANIZATIONAL_CITIZENSHIP_BEHAVIOR_PEGAWAI_NEGERI
- Oktaviani, S., & Arifin, N. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Rekognisi Manajemen*, Vol. 7, No. 1. <https://ejournal.unisnu.ac.id/JRM/article/view/5587/2225>
- Arpan, Y. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banjar: Ruang Karya
- Woolfook, A. (2014). *Active Learning Edition*. Educational Psychology.