

PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, *EMOTIONAL INTELLIGENCE*, DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI PADA KANTOR DPRD KABUPATEN NIAS

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Manajemen Universitas Negeri Padang*



OLEH :

OLIDA JAYA ZAI

18059206/2018

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2022

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, EMOTIONAL INTELLIGENCE,
DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI PADA KANTOR DPRD KABUPATEN
NIAS**

Nama : Olida Jaya Zai
NIM/BP : 18059206/2018
Jenjang Program : Strata (S1)
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Juni 2022

Disetujui oleh:

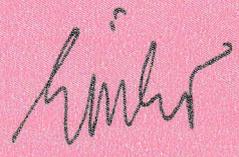
Mengetahui

Ketua Prodi Manajemen


Perengki Susanto, SE, M.Sc, P.Hd

NIP. 19810404 200501 1 002

Pembimbing


Rini Sarianti, SE, M.Si

NIP. 19650306 199001 2 001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, *EMOTIONAL INTELLIGENCE*,
DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI PADA KANTOR DPRD KABUPATEN
NIAS**

Nama : Olida Jaya Zai
NIM/BP : 18059206/2018
Jenjang Program : Strata (S1)
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

**Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen (S1)
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

Padang, Juni 2022

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Rini Sarianti, SE., M.Si

1.



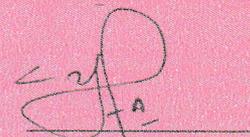
2. Yuki Fitria, SE, M.M

2.



3. Chichi Andriani, SE, MM

3.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Olida Jaya Zai
TM/NIM : 2018/18059206
Tempat/Tanggal Lahir : Sisobahili/17 Juni 1999
Jurusan : Manajemen
Keahlian : MSDM
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jalan Patenggangan Gang E, No.7
No. HP/Telp : 081370188380
Judul Skripsi : Pengaruh *Transformational Leadership, Emotional Intelligence*, dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Nias

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di UNP atau di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Jurusan Manajemen.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Juni 2022

yang menyatakan



Olida Jaya Zai
Olida Jaya Zai
NIM:18059206

ABSTRAK

Olida Jaya Zai 2018/18059206: **Pengaruh *Transformational Leadership, Emotional Intelligence, dan Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Nias.**

Pembimbing: I. Rini Sarianti, SE, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Nias (2) Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Nias (3) Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Nias. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Nias. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *cluster proportional random sampling*, dengan total sampel berjumlah 67 orang.

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan induktif dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Nias, (2) *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Nias, (3) *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Nias.

Kata Kunci: ***Transformational Leadership, Emotional Intelligence, Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior.***

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan pada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas RahmatNya penulis masih diberikan kesehatan dan kemampuan dalam menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh *Transformational Leadership, Emotional Intellingence, dan Perceived Organizational Support (POS)* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Nias”**.

Skripsi merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Rini Sarianti, SE., M.Si selaku pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ibu Yuki Fitria, SE, M.M selaku penguji I.
3. Ibu Chici Andriani, SE, MM selaku penguji II.
4. Bapak Prof. Dr. Idris, M.si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Perengki Susanto, SE., M.Sc. PhD selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Supan Weri Munandar, A.Md selaku tata usaha Jurusan Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.

7. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawan yang telah membantu di bidang administrasi.
8. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
9. Teristimewa untuk orang tua tercinta Ayah Fatizame'e Zai dan Ibu Yutimani Zai serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan materi, motivasi, dan doa serta segala aspek lainnya kepada penulis.
10. Sahabat tersayang seperjuangan Fitri Susanti Waruwu dan Mistari Zai serta rekan-rekan dari Sion Ministry yang telah memberi motivasi, doa dan juga bantuan agar terselesaikannya skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
11. Terima kasih kepada Pratu Idem Hasrat Zega yang selalu memberikan semangat dan dukungan doa kepada penulis selama pembuatan skripsi ini.
12. Rekan-rekan Manajemen 2018 yang seperjuangan serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diberkai oleh Tuhan. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu penulis

mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II	14
KAJIAN TEORI, PENELITIAN RELEVAN, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	14
A. Kajian Teori	14
1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	14
a. <i>Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	14

b.	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	16
c.	Manfaat perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	17
d.	Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	20
2.	<i>Transformational Leadership</i>	21
a.	Pengertian <i>Transformational Leadership</i>	21
b.	Indikator <i>Transformational Leadership</i>	23
c.	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	25
3.	<i>Emotional Intelligence</i>	26
a.	Pengertian <i>Emotional Intelligence</i>	26
b.	Indikator <i>Emotional Intelligence</i>	28
c.	Manfaat <i>Emotional Intelligence</i> Dilingkungan Organisasi	29
d.	Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	30
4.	Perceived Organizational Support (POS)	32
a.	Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	32
b.	Indikator <i>Perceived Organizational Support</i>	33
c.	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	35
B.	Penelitian Relevan	37
C.	Kerangka Konseptual	38
D.	Hipotesis Penelitian	40
BAB III		42
METODE PENELITIAN		42
A.	Jenis Penelitian	42
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	43
C.	Populasi dan Sampel	43

1. Populasi	43
2. Sampel	44
D. Jenis dan Sumber Data	45
1. Data Primer	45
2. Data Sekunder	46
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	47
1. Variabel Penelitian	47
2. Definisi Operasional	47
G. Instrumen Penelitian	50
H. Uji Instrumen Penelitian	52
1. Uji Validitas Instrumen	52
2. Uji Reliabilitas	53
I. Teknik Analisis Data	54
1. Analisis Deskriptif	54
a. Persentase	55
b. Mean (Rerata)	55
c. TCR (Total Capaian Responden)	56
2. Analisis Induktif (Inferensial)	57
a. Uji Persyaratan Asumsi Klasik	57
b. Analisis Regresi Berganda	59
c. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)	60
d. Uji F Statistik	60
e. Uji t Statistik	61
BAB IV	62
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Gambaran Umum Instansi	62
1. Sejarah Singkat DPRD Kabupaten Nias	62

2.	Visi dan Misi DPRD Kabupaten Nias	64
a.	Visi	64
b.	Misi	64
3.	Struktur Organisasi DPRD Kabupaten Nias	68
B.	Hasil Penelitian	69
1.	Deskripsi Data Responden	69
a.	Berdasarkan Jenis Kelamin	69
b.	Berdasarkan Umur	70
c.	Berdasarkan Pendidikan	71
d.	Berdasarkan Masa Kerja	72
2.	Deskripsi Variabel Penelitian	73
a.	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior/OCB (Y)</i>	73
b.	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Transformational Leadership (X1)</i>	76
c.	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Emotional Intelligence (X2)</i>	78
d.	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Perceived Organizational Support (X3)</i>	80
3.	Hasil Analisis Data	82
a.	Uji Persyaratan Asumsi Klasik	82
1)	Uji Normalitas	82
2)	Uji Multikolinearitas	84
3)	Uji Heterokedastisitas	85
4)	Uji Linearitas	86
b.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	88
c.	Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)	91
d.	Uji F (Kelayakan Model)	91
e.	Uji Hipotesis (Uji t)	92
4.	Pembahasan	95
a.	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Nias	96

b. Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Nias 97

c. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Nias

99

BAB V	101
KESIMPULAN DAN SARAN	101
A. Kesimpulan	101
B. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	111

DAFTAR TABEL

Table 1 Penelitian Terdahulu	37
Table 2 Rekapitulasi Jumlah Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Nias	43
Table 3 Jumlah Sampel Berdasarkan Unit Kerja Kantor DPRD Kabupaten Nias	45
Table 4 Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan	50
Table 5 Variabel dan Indikator Penelitian	51
Table 6 Hasil Uji Validitas	53
Table 7 Hasil Uji Reliabilitas	54
Table 8 Rentang Skala TCR	56
Table 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Table 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	70
Table 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	71
Table 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	72
Table 13 Distribusi Frekuensi Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)	74
Table 14 Distribusi Frekuensi Variabel Transformational Leadership (X1)	76
Table 15 Distribusi Frekuensi Variabel Emotional Intelligence (X2)	78
Table 16 Distribusi Frekuensi Variabel Perceived Organizational Support (X3)	80
Table 17 Hasil Uji Normalitas	83
Table 18 Hasil Uji Multikolinearitas	85
Table 19 Hasil Uji Linearitas	87
Table 20 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	88
Table 21 Hasil Uji R (Koefisien Determinasi)	91
Table 22 Hasil Uji F	92
Table 23 Hasil Uji T	93
Table 24 Rangkuman Hasil Penelitian	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual	40
Gambar 2 Struktur Organisasi	68
Gambar 3 Hasil Uji Normalitas P-P PLOt	84
Gambar 4 Hasil Uji Heterokedastisitas	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	111
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	112
Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner Penelitian	118
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	130
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas	132
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik	133
Lampiran 7 Hasil Asumsi Regresi Berganda	136
Lampiran 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi, Uji F Statistik, dan Uji t Statistik	136

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu aset organisasi yang paling berharga memiliki keunikan dibandingkan dengan faktor lainnya karena manusia memiliki akal, pikiran, keinginan, pengetahuan, dan keanekaragaman tersebut selayaknya dikelola agar mampu menciptakan sebuah kerjasama tim dalam melakukan perubahan-perubahan guna menghadapi era persaingan bebas saat ini. Manusia dalam suatu organisasi berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu dalam mencapai tujuan organisasi sekaligus menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia, meskipun organisasi menggunakan alat-alat teknologi yang canggih. Karena apabila peran aktif pegawai atau pegawai tidak diikutsertakan maka teknologi canggih yang dimiliki organisasi tersebut tidak akan ada manfaatnya.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh perilaku pegawai yang bekerja optimal sesuai dengan apa yang ditugaskan atau sesuai dengan deskripsi pekerjaannya (*in-role behavior*), melainkan juga mengharapkan pegawai yang mau bekerja diluar deskripsi pekerjaannya (*extra-role behavior*). Perilaku pegawai yang tercantum di luar deskripsi pekerjaan (*extra-role*) pegawai disebut

dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Organ (1988), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang secara langsung tidak diakui oleh sistem *reward* formal yang akan berdampak pada fungsi organisasi yang lebih efektif. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja pegawai, sehingga apabila tidak dilaksanakan pun oleh pegawai tidak diberikan hukuman. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif pegawai yang melampaui peran, tugas dan deskripsi pekerjaan yang diisyaratkan oleh organisasi. Pegawai dengan OCB tidak berharap mendapatkan penghargaan dari organisasi atas perilaku positif yang mereka lakukan. Mereka menunjukkan perilaku tersebut dengan sukarela dan spontan. Perilaku-perilaku OCB yang ditunjukkan oleh pegawai secara agregat akan meningkatkan efektivitas dari organisasi.

Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang memiliki OCB yang baik, dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya yang akan berdampak terhadap kinerja yang lebih baik pada organisasinya (Blatt, 2008). Organisasi yang sukses memiliki pegawai yang melampaui tanggung jawab pekerjaan formal mereka dan bebas memberi waktu dan energi mereka untuk berhasil dalam pekerjaan yang ditugaskan (Jahangir, Akbar & Haq, 2004). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) penting bagi kelangsungan hidup organisasi dalam

memaksimalkan efisiensi dan produktivitas bagi pegawai dan organisasi yang akhirnya berkontribusi pada fungsi efektif dari sebuah organisasi (Organ dalam Jahangir *et al*, 2004). Organisasi tidak bisa bertahan tanpa anggota mereka yang berperilaku sebagai “*good citizens*” yang baik untuk terlihat dalam segala macam perilaku positif (Jahangir *et al*, 2004). Dengan adanya perilaku ini akan menyebabkan interaksi sosial dimana anggota akan menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, serta meningkatkan efisiensi.

Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006), menyatakan jika organisasi memiliki pegawai yang memiliki OCB tinggi maka dapat diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal. Menurut Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrach (2000), OCB memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Organisasi sebagai tempat bagi sumber daya manusia yang beragam, salah satunya adalah organisasi pemerintahan daerah. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (disingkat DPRD) Kabupaten Nias adalah

lembaga perwakilan rakyat daerah tingkat kabupaten yang ada di Kabupaten Nias, Sumatera Utara. Salah satu misi dari Kabupaten Nias adalah kesehatan, pendidikan dan sumber daya manusia beranjak. Untuk terlaksananya misi tersebut, Kabupaten Nias menggunakan strategi dalam mewujudkannya yaitu manajemen SDM yang berbasis kinerja.

Berdasarkan wawancara awal yang penulis lakukan terhadap dua orang pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Nias, fenomena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terjadi adalah masih ditemui kondisi adanya sebagian pegawai-pegawai yang belum produktif, yaitu bersikap pasif dalam pekerjaannya, seperti tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditugaskan, sering lalai dalam pekerjaannya, meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah, serta tidak optimal dalam bekerja dengan selalu membandingkan pekerjaan yang dikerjakan dengan pegawai yang lain. Kemudian masih ada beberapa pegawai yang tidak mau mengikuti aturan dengan mengambil waktu istirahat extra dengan meninggalkan kantor pada siang hari ketika jam kerja berlangsung sehingga pegawai tersebut tidak berada ditempat saat waktu istirahat telah berakhir atau pada saat jam kerja telah berlangsung. Hal ini berarti pegawai belum memiliki perilaku melebihi persyaratan minimal dari perannya dalam organisasi tersebut. Sehingga dapat dilihat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Nias masih rendah dan perlu untuk ditingkatkan.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diantaranya adalah menurut *Podsakoff* (2000), yaitu karakteristik individual pegawai, karakteristik tugas atau pekerjaan, perilaku kepemimpinan, dan karakteristik organisasi. Selain itu, menurut *Bolino & Turnley* (2003), faktor yang mempengaruhi OCB adalah *job satisfaction, transformational leadership, interesting work and job involvement, organizational support, trust, organizational justice*, dan *employee characteristics*. Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu *emotional intelligence* (*Carmeli & Josman 2006, Jung & Yoon 2012, Hanzaea and Mirvaisib 2013*), serta *perceived organizational support* (*Ali 2009, Chiang & Hsieh 2012, Knippenberg, Prooijen, & Sleebos 2015, Cheung 2013*).

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) salah satunya adalah *transformational leadership* (*Zacker & Jimmieson, 2013, Park, Song, Yoon & Kim 2013, Humphrey 2012*). Menurut *Yukl* (dalam *Bass & Riggio, 2006*), *transformational leadership* merupakan kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan sehingga bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap atasan serta termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih dari apa yang diharapkan atau lebih baik dari sebelumnya.

Transformational leadership memberikan pengaruh dengan berbagi visi yang menarik kepada pengikut, memberikan aspirasi kepada

mereka, dan melatih mereka untuk meningkatkan kemampuan dan menghasilkan kinerja yang melampaui dari yang diharapkan, serta dapat meningkatkan rasa tanggung jawab bawahan untuk melakukan tindakan balasan dengan usaha kerja yang lebih besar (Bass & Steidlmeier, 1999). Individu yang secara intrinsik menyebabkan kesediaan untuk berkontribusi pada tujuan organisasi, tanpa mengharapkan imbalan pribadi dan nyata dari organisasinya. Dengan demikian mereka bersedia melakukan lebih dari yang diharapkan oleh deskripsi peran organisasi formal (Podsakoff *et al*, 1990).

Berdasarkan wawancara awal yang penulis lakukan, fenomena *transformational leadership* yang terjadi, yaitu kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap bawahannya. Hal ini dikarenakan oleh kesibukan pimpinan yang jarang berada dikantor dan sering mengadakan rapat diluar kantor serta survei lapangan. Pimpinan yang jarang berada dikantor menyebabkan bawahan merasa kurang diperhatikan secara khusus oleh pimpinan, hal tersebut disebabkan karena pimpinan jarang berkomunikasi dengan bawahan sehingga bawahan pun tidak dapat menyampaikan keluhan-keluhan yang dihadapinya selama proses pekerjaan.

Salah satu faktor dari dalam yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu *emotional intelligence* (Carmeli & Josman, 2006, Jung & Yoon, 2012). *Emotional Intelligence* merupakan kemampuan untuk merasakan dan mengendalikan perasaan

diri sendiri dan orang lain yang akan menentukan cara berpikir dan bertindak seorang individu (Mayer, Roberts, & Barsade, 2008). Seseorang dengan *emotional intelligence* yang tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain. Brief dan Motowidlo (dalam Jung & Yoon, 2012), menyatakan bahwa kecerdasan emosional akan membantu memecahkan masalah pribadi dengan rekan kerja dan berperan penting dalam meningkatkan OCB. Isen *et al*, Jung & Yoon (2012), mencatat bahwa pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik juga memiliki kemauan yang lebih kuat untuk terlibat dalam perilaku diluar peran utama mereka, secara sukarela berpartisipasi, dan mendefinisikan diri mereka, sehingga menunjukkan OCB yang bagus.

Berdasarkan wawancara awal yang penulis lakukan, fenomena terkait dengan variabel *emotional intelligence* yaitu masih terdapat pegawai yang belum bisa mengontrol emosinya dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari perilaku pegawai yang kurang ramah antar sesama rekan kerja dan jarang tersenyum yang akan menyebabkan kurangnya rasa kekompakkan dan keakraban antar pegawai, hal tersebut akan menyebabkan lingkungan kerja yang kurang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah *Perceived Organizational Support* (Nazim Ali, 2009 Chun-Fang Chiang & Tsung-Seng Hseih, 2012, Daan van

Knippenberg *et al*, 2005). *Perceived Organizational Support* (POS) didefinisikan sebagai keyakinan global yang dibentuk oleh tiap individu mengenai penilaian mereka terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). *Perceived organizational support* juga dinilai sebagai jaminan bantuan yang tersedia dari organisasi ketika individu membutuhkannya untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan untuk menangani situasi stress, juga meningkatkan kepuasan kerja mereka sendiri sekaligus mengurangi pengunduran diri dan ketidakhadiran, sehingga merangsang kinerja pegawai yang bersangkutan (George *et al* dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

Organ *et al* (2006), menyatakan apabila pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya, maka akan memunculkan OCB yang tinggi karena merasa mereka diperhatikan oleh organisasi. Sehingga pegawai tersebut akan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan terus meningkat sejalan dengan seberapa besar perhatian yang diberikan organisasi pada kesejahteraan pegawai dan memberikan penghargaan terhadap kontribusi mereka.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada tahun 2021, fenomena terkait dengan variabel *perceived organizational support* yaitu masih adanya ketidakadilan dalam memperlakukan setiap bawahannya, hal ini dapat dilihat dari kurangnya interaksi sosial yang dilakukan pimpinan

terhadap pegawai yang baru dan tidak terlalu dekat dengan pimpinan, berbeda dengan pegawai yang lama dan memiliki hubungan yang dekat dengan pimpinan. Fenomena lain, yaitu adanya pegawai yang bekerja tanpa adanya pengarahan dan pengawasan langsung dari supervisor. Hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang melakukan kegiatan lain dari pada bekerja disaat jam kerja berlangsung, misalnya internetan menggunakan peralatan kantor, hal ini mengidentifikasi bahwa kurangnya dukungan dan kepedulian supervisor terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Podsakoff *et al*, (1990), menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Zacher & Jimmieson (2013), menyatakan adanya hubungan yang positif antara *transformational leadership* dan OCB. Selanjutnya Park *et al*, (2013) dan Kim (2013) juga menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap OCB. Hal ini menunjukkan apabila *transformational leadership* diterapkan baik oleh pimpinan, akan meningkatkan OCB seorang pegawai.

Abraham Carmeli & Josman (2006), telah melakukan penelitian terkait dengan variabel *emotional intelligence* dan *organizational citizenship behavior*, hasilnya menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap OCB. Jung dan Yoon (2012), dalam

penelitiannya juga menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap OCB. Selanjutnya, Hanzaea & Mirvaisib (2013) menyatakan juga dalam penelitiannya bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Ali (2009), menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap OCB. Chiang & Hsieh (2012), juga telah melakukan penelitian hubungan antara *perceived organizational support* terhadap OCB dan menunjukkan hasil yang positif. Selanjutnya, Knippenberg, Prooijen, dan Sleebos (2013), menyatakan adanya hubungan yang positif antara *perceived organizational support* terhadap OCB didalam penelitiannya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Pengaruh *Transformational Leadership, Emotional Intelligence, dan Perceived Organizational Support (POS)* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Nias”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Nias masih rendah.

2. *Transformational Leadership* belum diterapkan dengan baik oleh pimpinan kepada pegawai kantor DPRD Kabupaten Nias.
3. Pegawai kantor DPRD Kabupaten Nias belum memiliki *Emotional Intelligence* yang tinggi.
4. Masih rendahnya *Perceived Organizational Support* (POS) pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Nias.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis membatasi variabel yang diduga erat kaitannya dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Nias, yaitu *Transformational Leadership*, *Emotional Intelligence*, dan *Perceived Organizational Support* (POS).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *transformational leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Nias?
2. Bagaimana pengaruh *emotional intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Nias?

3. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Nias?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh *transformational leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Nias.
2. Pengaruh *emotional intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Nias.
3. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Nias.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah

terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

b. Bagi Akademik

Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pentingnya *transformational leadership*, *emotional intelligence*, dan *perceived organizational support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan kepada kantor DPRD Kabupaten Nias dan lembaga-lembaga lainnya dalam mengambil kebijakan terutama mengenai permasalahan yang diteliti penulis. Tulisan ini juga dapat dijadikan sebagai salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan, dan diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah sumber daya manusia.