



PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Dea Zulinda¹, Padmono Wibowo²

^{1,2} Program Studi Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan
e-mail: dealinda.dz@gmail.com¹, padmonowibowo@gmail.com²

ABSTRACT

The servant leadership style is an interesting topic to discuss because it provides a new color on how to effectively move an organization by leading its members and paying attention and prioritizing the needs of others so that it can drive more positive organizational results. The existence of the Regulation of the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform of the Republic of Indonesia Number 52 of 2014 concerning Guidelines for the Development of Integrity Zones Towards Areas Free from Corruption and Clean Bureaucratic Areas Serving in the Environment of Government Agencies wants to be realized by applying this leadership style. Several studies have shown that there is an influence between the leadership style that serves in an organization on the behavior of a member of the organization who can benefit the organization and voluntarily want to help colleagues in the work environment, this term is called Organizational Citizenship Behavior (OCB). This study aims to see how much influence the serving leadership has on OCB in one of the correctional technical implementation units, namely the Pontianak Class II Women's Penitentiary. The data used as a sample consisted of 31 correctional officers using quantitative research methods. The results of this study indicate that the serving leadership style has a significant effect on OCB in the Class II Pontianak Women's Correctional Institution so that it has an impact on increasing organizational performance.

KEYWORD:

Correctional Officer, Servant Leadership, Organizational Citizenship, Behavior Integrity Zone

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan yang melayani menjadi topik menarik untuk dibahas karena memberikan warna baru tentang bagaimana cara yang efektif untuk menggerakkan organisasi dengan memimpin anggotanya dan memberi perhatian serta mementingkan kebutuhan orang lain terlebih dahulu agar bisa mendorong hasil organisasi menjadi lebih positif. Adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah ingin diwujudkan dengan menerapkan gaya kepemimpinan ini. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan yang melayani dalam sebuah organisasi terhadap perilaku seorang anggota organisasi yang dapat memberikan manfaat bagi organisasinya dan secara sukarela mau membantu rekan di lingkungan kerja, istilah ini disebut dengan Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB). Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap OCB di salah satu unit pelaksana teknis pemasyarakatan yaitu Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II Pontianak. Data yang digunakan sebagai sampel terdiri dari 31 orang petugas pemasyarakatan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang melayani sangat berpengaruh signifikan terhadap OCB di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II Pontianak sehingga berdampak pada kinerja organisasi yang semakin meningkat.

KATA KUNCI

Petugas Pemasyarakatan, Kepemimpinan yang Melayani, Perilaku Kewargaan Organisasional, Zona Integritas

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:
Diterima: 15 September 2023
Direvisi: 30 September 2023
Disetujui: 20 Oktober 2023

CORRESPONDING AUTHOR

Dea Zulinda
Politeknik Ilmu Pemasyarakatan
Jakarta
dealinda.dz@gmail.com

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan yang melayani berhubungan dengan etika, tata susila dan moralitas memang menjadi topik hangat untuk dibahas karena penelitian di bidang studi organisasi ini sedang berkembang sehingga menarik untuk diteliti. Seorang pemimpin mementingkan kebutuhan orang lain terlebih dahulu agar bisa mendorong hasil organisasi menjadi lebih positif, gaya kepemimpinan yang melayani dalam sebuah organisasi bisa memberi

dampak terhadap perilaku seorang anggota organisasi sehingga mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasinya dan secara sukarela mau membantu rekan di lingkungan kerja, istilah ini disebut dengan Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB). Mengutamakan kepentingan orang lain dengan melayaninya dan mengetahui apa saja yang dibutuhkan anggota atau bawahannya, secara dramatis mengubah pusat studi kepemimpinan dari sekadar memimpin menjadi menyeimbangkan paradoks memimpin dan melayani pada saat yang bersamaan. Motivasi utama seorang pemimpin yang memiliki gaya ini dalam kepemimpinan adalah keinginan mereka untuk melayani pengikutnya. Kedua dimensi kepemimpinan pelayan “melayani” dan “memimpin” penting untuk kemakmuran organisasi (Ragnarsson et al., 2018). Fokus utama sebagai pemimpin yang melayani adalah cara pandangnya beralih dari manusia ekonomi menjadi model humanistik dengan tata kelola yang didasarkan pada pandangan individu sebagai pro organisasi, mengaktualisasikan diri dan dapat dipercaya. Konsep ini, diciptakan oleh Greenleaf (1977), menekankan pelayanan kepada orang lain, terutama pemenuhan kebutuhan pengikut, sebagai elemen penting untuk menciptakan lebih banyak organisasi manusia dan, pada gilirannya, mendorong yang terbaik dari pengikut, dan dengan demikian, membangun organisasi yang sukses. Pada saat ini, seluruh unit pelaksana teknis pemasyarakatan di Indonesia sedang gencar melakukan reformasi birokrasi dalam rangka memperbaiki sistem penyelenggaraan pemerintahan agar bisa menjadi lebih baik, melayani masyarakat dengan cepat, tepat, efektif, efisien serta profesional dalam menjalankan tugasnya. Adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah ingin diwujudkan dengan menerapkan gaya kepemimpinan ini. Tujuan dari penerapan gaya kepemimpinan yang melayani agar bisa berpengaruh terhadap OCB seluruh anggota pegawai dalam organisasi dengan harapan dapat mencapai target utama dalam pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM yaitu peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta peningkatan pelayanan publik.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada salah satu unit pelaksana teknis pemasyarakatan di Indonesia yaitu Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Pontianak dengan membagikan kuisioner dari google form secara online via whatsapp kepada petugas pemasyarakatan secara random sampling, terdapat 31 orang responden yang berasal dari PNS lulusan tahun 2017 baik perempuan maupun laki-laki dengan rentang usia 23 sampai 30 tahun, rata-rata pendidikan mereka berasal dari lulusan SMA dan beberapa ada yang lulusan sarjana. Selanjutnya, pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat SPSS untuk mengetahui apakah Kepemimpinan yang melayani sebagai variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap OCB sebagai variabel Y dalam penelitian ini.

Kepemimpinan yang melayani diukur dengan menggunakan skala 14 item Ehrhart (2004). Skala ini dipilih karena, banyak digunakan secara luas dan divalidasi oleh penelitian sebelumnya dalam pengaturan organisasi yang berbeda (misalnya, Hunter et al., 2013; Mayer et al., 2008; Miao et al., 2014; Neubert et al., 2008; Walumbwa et al., 2010) namun terdapat 13 pertanyaan saja untuk mengetahui pengaruh dari variabel X ini.

Perilaku organisasi kewarganegaraan diukur dengan menggunakan skala OCB multidimensi yang dikembangkan oleh Podsakoff et al. (1990) Skala yang memiliki lima dimensi telah digunakan secara luas dan secara konsisten menunjukkan sifat psikometrik yang baik. Pada penelitian ini mengikuti Zhu et al. (2013) dan berfokus pada altruisme dan kesadaran, dua dimensi utama OCB yang mengukur kinerja interpersonal dan pekerjaan/tugas dalam organisasi. Sembilan item yang mengukur altruisme terhadap rekan kerja dan kesadaran digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Y ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila bisa mengukur objek yang ingin diuji. Uji validitas dilakukan agar peneliti mengetahui apakah data yang diolah sudah benar dan tidak keliru. Hasil dari Uji Validitas ini dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2, untuk menguji apakah dua varian dari populasi sebuah penelitian terdistribusi normal dengan melihat nilai Signifikasi pada tabel Sig. (2-tailed), jika nilainya $>0,05$ maka tidak valid, sebaliknya jika nilai signifikasi $<0,05$ maka pernyataan valid.

Tabel 1. Correlations Table Variabel X

		Correlations													
		X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_10	X_11	X_12	X_13	XTOTAL
X_1	Pearson Correlation	1	.794 ^{**}	.578 ^{**}	.665 ^{**}	.561 ^{**}	.677 ^{**}	.260	.692 ^{**}	.487 ^{**}	.615 ^{**}	.425 ^{**}	.794 ^{**}	.667 ^{**}	.665 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.004	.000	.158	.000	.004	.000	.017	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X_2	Pearson Correlation	.794 ^{**}	1	.557 ^{**}	.764 ^{**}	.241	.576 ^{**}	.260	.621 ^{**}	.503 ^{**}	.610 ^{**}	.571 ^{**}	.607 ^{**}	.671 ^{**}	.619 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.191	.001	.175	.000	.004	.000	.001	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X_3	Pearson Correlation	.578 ^{**}	.557 ^{**}	1	.625 ^{**}	.107	.457 ^{**}	.406 ^{**}	.589 ^{**}	.363 ^{**}	.498 ^{**}	.325	.552 ^{**}	.413 ^{**}	.674 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.567	.010	.023	.001	.045	.004	.075	.001	.021	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X_4	Pearson Correlation	.665 ^{**}	.764 ^{**}	.625 ^{**}	1	.459 ^{**}	.686 ^{**}	.432	.640 ^{**}	.703 ^{**}	.662 ^{**}	.482 ^{**}	.614 ^{**}	.752 ^{**}	.608 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.009	.000	.015	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X_5	Pearson Correlation	.561 ^{**}	.241	.107	.459 ^{**}	1	.361 ^{**}	.262	.333	.498 ^{**}	.459 ^{**}	.127	.617 ^{**}	.572 ^{**}	.538 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.191	.567	.009		.030	.277	.067	.004	.009	.488	.003	.001	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X_6	Pearson Correlation	.677 ^{**}	.578 ^{**}	.457 ^{**}	.686 ^{**}	.361 ^{**}	1	.501 ^{**}	.587 ^{**}	.661 ^{**}	.675 ^{**}	.310	.764 ^{**}	.603 ^{**}	.601 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.010	.000	.030		.004	.000	.000	.000	.060	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X_7	Pearson Correlation	.260	.260	.406	.432	.262	.501 ^{**}	1	.261	.481 ^{**}	.344	.219	.614	.614	.618 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.158	.175	.023	.015	.277	.004		.113	.006	.068	.081	.021	.021	.003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X_8	Pearson Correlation	.692 ^{**}	.621 ^{**}	.589 ^{**}	.640 ^{**}	.333	.697 ^{**}	.261	1	.714 ^{**}	.615 ^{**}	.264	.615 ^{**}	.451 ^{**}	.762 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.067	.000	.113		.000	.000	.108	.000	.011	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X_9	Pearson Correlation	.487 ^{**}	.503 ^{**}	.363 ^{**}	.703 ^{**}	.498 ^{**}	.661 ^{**}	.481 ^{**}	.611 ^{**}	1	.752 ^{**}	.347	.587 ^{**}	.737 ^{**}	.768 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.045	.000	.004	.000	.008	.000	.000		.055	.001	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X_10	Pearson Correlation	.615 ^{**}	.610 ^{**}	.498 ^{**}	.662 ^{**}	.459 ^{**}	.675 ^{**}	.344	.615 ^{**}	.757 ^{**}	1	.264	.714 ^{**}	.561 ^{**}	.631 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.009	.000	.068	.000	.000	.000	.026	.000	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X_11	Pearson Correlation	.425 ^{**}	.571 ^{**}	.325	.482 ^{**}	.127	.310	.319	.264	.347	.264 [*]	1	.309	.360	.561 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.017	.001	.075	.006	.496	.090	.081	.108	.055	.028		.091	.064	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X_12	Pearson Correlation	.764 ^{**}	.671 ^{**}	.557 ^{**}	.614 ^{**}	.517 ^{**}	.764 ^{**}	.614	.615 ^{**}	.507 ^{**}	.714 ^{**}	.309	1	.664 ^{**}	.646 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.003	.000	.021	.000	.001	.000	.091		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X_13	Pearson Correlation	.667 ^{**}	.671 ^{**}	.613	.752 ^{**}	.572 ^{**}	.603 ^{**}	.614	.651 ^{**}	.737 ^{**}	.561 ^{**}	.350	.664 ^{**}	1	.760 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.021	.000	.001	.000	.021	.011	.000	.002	.054	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
XTOTAL	Pearson Correlation	.665 ^{**}	.619 ^{**}	.674 ^{**}	.608 ^{**}	.538 ^{**}	.601 ^{**}	.618 ^{**}	.762 ^{**}	.769 ^{**}	.631 ^{**}	.561 ^{**}	.649 ^{**}	.760 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.003	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat hasil

1. Sig X_1 terhadap total : $0,00 < 0,05$ (valid)
2. Sig X_2 terhadap total : $0,00 < 0,05$ (valid)
3. Sig X_3 terhadap total : $0,00 < 0,05$ (valid)
4. Sig X_4 terhadap total : $0,00 < 0,05$ (valid)
5. Sig X_5 terhadap total : $0,02 < 0,05$ (valid)
6. Sig X_6 terhadap total : $0,00 < 0,05$ (valid)
7. Sig X_7 terhadap total : $0,03 < 0,05$ (valid)
8. Sig X_8 terhadap total : $0,00 < 0,05$ (valid)
9. Sig X_9 terhadap total : $0,00 < 0,05$ (valid)
10. Sig X_10 terhadap total : $0,00 < 0,05$ (valid)
11. Sig X_11 terhadap total : $0,01 < 0,05$ (valid)
12. Sig X_12 terhadap total : $0,00 < 0,05$ (valid)
13. Sig X_13 terhadap total : $0,00 < 0,05$ (valid)

Tabel 2. Correlations Table Variabel Y

		Correlations									
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	YTOTAL
Y_1	Pearson Correlation	1	.557 ^{**}	.764 ^{**}	.241	.576 ^{**}	.260	.621 ^{**}	.303 ^{**}	.764 ^{**}	.762 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.191	.001	.175	.000	.004	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y_2	Pearson Correlation	.557 ^{**}	1	.625 ^{**}	.107	.457 ^{**}	.406 ^{**}	.589 ^{**}	.363 ^{**}	.625 ^{**}	.707 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.567	.010	.023	.001	.045	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y_3	Pearson Correlation	.764 ^{**}	.625 ^{**}	1	.459 ^{**}	.686 ^{**}	.432	.640 ^{**}	.703 ^{**}	1.000 ^{**}	.917 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.009	.000	.015	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y_4	Pearson Correlation	.241	.107	.107	.459 ^{**}	1	.361 ^{**}	.262	.333	.498 ^{**}	.459 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.191	.567	.509		.030	.277	.067	.004	.009	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y_5	Pearson Correlation	.576 ^{**}	.457 ^{**}	.686 ^{**}	.361 ^{**}	1	.501 ^{**}	.587 ^{**}	.661 ^{**}	.675 ^{**}	.605 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.000	.030		.004	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y_6	Pearson Correlation	.260	.406 [*]	.432 [*]	.262	.501 ^{**}	1	.261	.481 ^{**}	.432 [*]	.546 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.175	.023	.015	.277	.004		.113	.006	.016	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y_7	Pearson Correlation	.621 ^{**}	.589 ^{**}	.640 ^{**}	.333	.697 ^{**}	.261	1	.714 ^{**}	.640 ^{**}	.617 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.067	.000	.113		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y_8	Pearson Correlation	.303 ^{**}	.363 ^{**}	.703 ^{**}	.498 ^{**}	.661 ^{**}	.481 ^{**}	.714 ^{**}	1	.703 ^{**}	.611 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.045	.000	.004	.000	.008	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y_9	Pearson Correlation	.764 ^{**}	.625 ^{**}	1.000 ^{**}	.459 ^{**}	.686 ^{**}	.432 [*]	.640 ^{**}	.703 ^{**}	1	.917 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009	.000	.015	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
YTOTAL	Pearson Correlation	.762 ^{**}	.707 ^{**}	.917 ^{**}	.524 ^{**}	.605 ^{**}	.546 ^{**}	.617 ^{**}	.611 ^{**}	.917 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat hasil

1. Sig Y_1 terhadap total : 0,00 < 0,05 (valid)
2. Sig Y_2 terhadap total : 0,00 < 0,05 (valid)
3. Sig Y_3 terhadap total : 0,00 < 0,05 (valid)
4. Sig Y_4 terhadap total : 0,02 < 0,05 (valid)
5. Sig Y_5 terhadap total : 0,00 < 0,05 (valid)
6. Sig Y_6 terhadap total : 0,02 < 0,05 (valid)
7. Sig Y_7 terhadap total : 0,00 < 0,05 (valid)
8. Sig Y_8 terhadap total : 0,00 < 0,05 (valid)
9. Sig Y_9 terhadap total : 0,00 < 0,05 (valid)

Uji Realibilitas Variabel X (Kepemimpinan yang melayani)

Tabel 3. Reliability Statistic Variabel X
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	13

Sumber: SPSS, 2023

Pada tabel 3, Nilai Cronbach's Alpha dari variabel X (kepemimpinan yang melayani) terdiri dari 13 item pernyataan yaitu 0,931. Hal tersebut mengindikasikan bahwa realibilitas tinggi sehingga pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

Uji Realibilitas Variabel Y (OCB)

Tabel 4. Reliability Statistic Variabel Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	9

Sumber: SPSS, 2023

Pada tabel 4, Nilai Cronbach's Alpha dari variabel Y (OCB) terdiri dari 9 item pernyataan yaitu 0,904. Hal tersebut mengindikasikan bahwa realibilitas tinggi sehingga pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

Uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk memastikan apakah populasi data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan One-Sample kolmogorov-smirnov Test untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan di uji. Pengujian ini memastikan bahwa populasi data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi dengan normal atau tidak.

Tabel 5. One-Sample kolmogorov-smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.85556061
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.921 ^e
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.915
		Upper Bound	.926

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.
- Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.

Sumber: SPSS, 2023

Pada tabel 5, Monte Carlo Sig.(2-tailed) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,921 yang berarti menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal karena nilainya $>0,05$ sehingga data ini valid untuk digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Linearitas

Tabel 6. Anova Table
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
YTOTAL XTOTAL	Between Groups	907.317	15	60.488	111.100	.000
	Linearity	893.524	1	893.524	1641.167	.000
	Deviation from Linearity	13.793	14	.985	1.810	.133
	Within Groups	8.167	15	.544		
	Total	915.484	30			

Sumber: SPSS, 2023

Pada tabel 6, hasil uji linearitas bisa dilihat pada nilai Deviation from Linearity sebesar 0,133 $>0,05$ hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel yang di uji memiliki hubungan yang linear.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 7. Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.976	.975	.870

a. Predictors: (Constant), XTOTAL

Sumber: SPSS, 2023

Pada tabel 7, terlihat output SPSS hasil uji regresi pada tabel Model Summary menyatakan nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0,988$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,976$. Artinya hubungan antar variabel adalah positif kuat dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel *Kepemimpinan yang melayani* (X) menerangkan variabel OCB (Y) sebesar 97,6%, sedangkan sisanya sebesar 2,4% diterangkan oleh variable lain.

Tabel 8. ANOVA
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	893.524	1	893.524	1179.999	.000 ^b
	Residual	21.960	29	.757		
	Total	915.484	30			

- a. Dependent Variable: YTOTAL
b. Predictors: (Constant), XTOTAL

Sumber: SPSS, 2023

Pada tabel 8, terlihat output SPSS hasil uji regresi pada tabel ANOVA menyatakan bahwa nilai signifikansi antara variabel X (Kepemimpinan yang melayani) terhadap variabel Y (OCB) dari Regression senilai 0,000. Angka ini menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima artinya Kepemimpinan yang melayani secara signifikan mempengaruhi OCB.

Tabel 9. Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.168	1.051		1.112	.275
	XTOTAL	.677	.020	.988	34.351	.000

- a. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber: SPSS, 2023

Pada tabel 9, terlihat output SPSS hasil uji regresi pada tabel Coefficients menyatakan bahwa persamaan regresi antara variabel X (Kepemimpinan yang melayani) terhadap variabel Y (OCB). Rumus persamaan regresi $Y = a + bX$. Persamaan ini digunakan untuk memprediksi berapa nilai Y atau variabel OCB jika diketahui nilai X-nya. Misalkan diketahui nilai X sebesar 10, maka perkiraan nilai Y adalah $Y = a + bX = 1,168 + 0,677(10) = 7,938$. Maka bila diketahui $X = 10$ maka $Y = 7,938$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang Melayani sangat berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pontianak. Penerapan Gaya Kepemimpinan yang Melayani atau dikenal dengan istilah *Servant Leadership* yang dilakukan oleh pimpinan ternyata dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pontianak.

REFERENSI

- Ehrhart, M. G. (2004). Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit-level organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 57(1), 61–94.
- Elche, D., Ruiz-Palomino, P., & Linuesa-Langreo, J. (2020). Servant leadership and organizational citizenship behavior: The mediating effect of empathy and service climate. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(6), 2035–2053. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2019-0501>
- Graham, J. W. (1995). Leadership, moral development, and citizenship behavior. *Business Ethics Quarterly*, 43–54.
- Greenleaf, R. K. (1977.). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Mahembe, B., & Engelbrecht, A. S. (2014). The relationship between servant leadership, organisational citizenship behaviour and team effectiveness. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–10.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142.
- Ragnarsson, S., Kristjánsdóttir, E. S., & Gunnarsdóttir, S. (2018). To be accountable while showing care: The lived experience of people in a servant leadership organization. *SAGE Open*, 8(3), Article 801097.
- Saleem, F., Zhang, Y. Z., Gopinath, C., & Adeel, A. (2020). Impact of Servant Leadership on Performance: The Mediating Role of Affective and Cognitive Trust. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019900562>
- Stone Gregory, A., Russell, R. F., & Patterson, K. (2004). Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(4), 349–361
- Zhu, W., Newman, A., Miao, Q., & Hooke, A. (2013). Revisiting the mediating role of trust in transformational leadership effects: Do different types of trust make a difference? *The Leadership Quarterly*, 24(1), 94–105