



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEBIJAKAN PIMPINAN DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN POLI-POLIA KABUPATEN KOLAKA TIMUR

Made Baliartana^{*1}, Bakhtiar Abbas², Asrip Putera³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, Indonesia

Corresponding Author: madebaliartana@gmail.com

<p>Info Article</p> <p>Received : 03 Januari 2023</p> <p>Revised : 07 Februari 2024</p> <p>Accepted : 01 Maret 2024</p> <p>Publication : 31 Maret 2024</p>	<p>Abstract: <i>This study aims to determine and analyze the influence of transformational leadership, leadership policy, and organizational citizenship behavior on employee performance at the Poli-Polia Subdistrict Office, East Kolaka Regency. The sample in this study consisted of all employees at the Poli-Polia Subdistrict Office, East Kolaka Regency, totaling 30 individuals. This study uses multiple linear regression analysis. The results of the study show that: (1) Transformational leadership, leadership policy, and organizational citizenship behavior have a positive and significant effect on employee performance at the Poli-Polia Subdistrict Office, East Kolaka Regency. (2) Transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance at the Poli-Polia Subdistrict Office, East Kolaka Regency. (3) Leadership policy has a positive and significant effect on employee performance at the Poli-Polia Subdistrict Office, East Kolaka Regency. Organizational citizenship behavior has a positive and significant effect on employee performance at the Poli-Polia Subdistrict Office, East Kolaka Regency.</i></p> <p>Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan <i>organizational citizenship behaviour</i> terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan <i>organizational citizenship behaviour</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. (2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. (3) Kebijakan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. <i>Organizational citizenship behaviour</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur.</p>
<p>Keywords: <i>Transformational Leadership, Leadership Policy, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance</i></p> <p>Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kebijakan Pimpinan, Organizational Citizenship Behaviour, Kinerja Pegawai</p>	
<p>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</p> 	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan pelatihan dan motivasi kerja. Oleh karena itu menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2020:67), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.

Simamora (2021:339) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mathis dan Jackson (2019:82) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam

prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai aspek pekerjaan mereka (Rivai, 2020:152). Salah satu penilaian peningkatan kinerja ialah kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour*.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins dan Judge (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Robbins (2019 :262) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Dalam organisasi kepemimpinan transformasional menjadi faktor penting yang dapat merubah perilaku juara organisasi dalam konteks perubahan yang lebih baik (Supihati, 2018). Dengan kepemimpinan transformasional dapat mengubah job crafting seperti meningkatkan sumber daya structural pekerjaan, meningkatkan sumber daya sosial, dan meningkatkan tantangan pekerjaan serta dapat mengubah perilaku kerja inovatif karyawan (Afsar et al., 2019). Dengan demikian organisasi dapat menuai manfaat dari tenaga kerja yang inovatif dengan memilih, memelihara, dan mengembangkan pemimpin transformasional yang memfasilitasi karyawan untuk secara proaktif menciptakan lingkungan kerja yang menantang dan banyak akal.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kebijakan pimpinan. Anderson (2020:3) merumuskan kebijaksanaan sebagai langkah tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seseorang aktor atau sejumlah aktor berkenaan dengan adanya masalah atau persoalan tertentu yang sedang dihadapi. Oleh karena itu, kebijaksanaan menurut Anderson merupakan

langkah tindakan yang sengaja dilakukan oleh aktor yang berkenaan dengan adanya masalah yang sedang di hadapi. Kebijakan menurut pendapat Carl Friedrich (2018:3) bahwa: “Kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan”.

Kebijakan mengandung suatu unsur tindakan untuk mencapai tujuan dan umumnya tujuan tersebut ingin dicapai oleh seseorang, kelompok ataupun pemerintah. Kebijakan tentu mempunyai hambatan-hambatan tetapi harus mencari peluang-peluang untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang diinginkan. Hal tersebut berarti kebijakan tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai dan praktik-praktik sosial yang ada dalam masyarakat. Apabila kebijakan berisi nilai-nilai yang bertentangan dengan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat, maka kebijakan tersebut akan mendapat kendala ketika di implementasikan. Sebaliknya, suatu kebijakan harus mampu mengakomodasikan nilai-nilai dan praktik-praktik yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *organizational citizenship behaviour*. *Organizational citizenship behaviour* adalah tindakan-tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut secara eksplisit tidak diminta (secara sukarela), serta tidak secara formal diberi penghargaan (dengan insentif). Karyawan yang berorientasi pada komitmen organisasi akan bersedia bekerja secara optimal meskipun tanpa diberi sanksi maupun imbalan sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri dan kondisi karyawan sendiri dalam bekerja. Evaluasi karyawan atas ketiga hal tersebut tercermin pada komitmen organisasi. Semakin baik kondisi kerja, kesesuaian kerja dan terpenuhinya harapan karyawan dalam bekerja menimbulkan suatu komitmen organisasi (Gibson dalam Inkiriwang dan Wijayadne, 2023).

Perilaku warga organisasi (*organizational citizenship behaviour*) sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Perilaku warga organisasi ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun (Robbins dan Judge, 2019:40).

Berdasarkan atas fenomena empirik dapat kita ketahui bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur diharapkan sudah memuaskan.

Pegawai Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur diharapkan dapat menunjukkan akurasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pegawai melakukan pekerjaan dengan sedikit kesalahan dan kesalahan marjin yang kecil, yang menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Selain itu juga, pegawai diharapkan dapat menunjukkan tingkat kehadiran yang baik dan ketaatan terhadap jadwal kerja. Pegawai hadir dengan tepat waktu dan mematuhi jadwal kerja mereka, yang berkontribusi positif pada produktivitas dan efektivitas organisasi.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan peneliti di Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur, kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur berada pada kondisi belum optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari berbagai kondisi yang terjadi di Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur, antara lain masih banyak pegawai yang membuat kesalahan ketika bekerja sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Selain itu masih banyak juga pegawai yang kuantitas pekerjaannya belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Komitmen pegawai juga masih rendah karena banyak pegawai yang sering datang terlambat serta pada saat jam kerja masih terdapat pegawai yang mengobrol maupun bersantai dan tidak memanfaatkan jam kerjanya untuk mengerjakan pekerjaan atau untuk mengerjakan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Dan juga masih banyak pegawai yang tidak hadir baik karena alasan sakit, izin, maupun mangkir.

Selain itu juga, kepemimpinan transformasional pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari pemimpin memiliki karisma dan kekuatan yang besar sehingga dapat menciptakan tingkat kepercayaan dan loyalitas yang tinggi dari pegawai dan juga motivasi yang kuat dari pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu juga, pemimpin mampu menginspirasi dan memberikan motivasi sehingga tingkat antusiasme dan semangat kerja pegawai tinggi dan juga komitmen yang kuat terhadap visi dan tujuan organisasi. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar kepemimpinan transformasional dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa masih adanya anggapan pegawai terhadap pemimpin yang belum mampu memaksimalkan kepemimpinannya dalam bekerja, sehingga pegawai merasakan kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Kemudian, masih adanya anggapan pegawai terhadap pimpinan dimana pegawai merasa kurangnya sosialisasi terkait apa yang menjadi visinya kepada pegawai, sehingga pegawai belum mengetahui apa tujuan dan keuntungannya bagi organisasi ketika pimpinan memerintahkan suatu pekerjaan kepada pegawai. Selain itu, masih adanya anggapan pegawai

terhadap pimpinan dimana pegawai merasa memiliki hubungan kurang baik dengan pimpinan sehingga tentunya keadaan ini dapat menyebabkan pegawai merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Selain itu juga, kebijakan pimpinan pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari pimpinan yang memiliki faktor kemampuan personal yang baik sehingga peningkatan motivasi dan kesejahteraan pegawai dan juga pemahaman yang mendalam terhadap tantangan organisasi. Selain itu juga, pimpinan yang menduduki jabatan dengan struktur kekuasaan yang jelas dapat menciptakan kejelasan peran dan tanggung jawab di antara anggota tim. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar kebijakan pimpinan dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pegamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa masih adanya pegawai yang merasa Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur belum dapat memastikan bahwa pemilihan dan penempatan para pimpinan sesuai dengan kompetensi dan keahlian mereka sehingga pegawai merasa kebijakan pimpinan yang diambil belum sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka dalam struktur organisasi.

Selain itu juga, *organizational citizenship behaviour* pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya peningkatan kerjasama dan kolaborasi antar pegawai, ketaatan terhadap aturan dan prosedur organisasi serta peningkatan reputasi dan citra positif organisasi. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar *organizational citizenship behaviour* dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pegamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa pegawai memiliki ketergantungan pada bantuan individu tertentu, pegawai memiliki keterlambatan dalam mengatasi perubahan yang dibutuhkan, pegawai kurang fokus pada tujuan organisasi yang kritis serta komunikasi yang kurang jujur dan terbuka.

Berdasarkan fenomena empirik diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam sebuah karya ilmiah dengan judul: “Pengaruh kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur”.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur.

2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur.
3. Apakah kebijakan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur.
4. Apakah *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur.
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur.
3. Pengaruh kebijakan pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur.
4. Pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah di Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Objek penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan, *organizational citizenship behaviour* dan kinerja pegawai. Menurut Arikunto (2020) populasi adalah keseluruhan subyek (objek) penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Total pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur adalah 30 pegawai. Menurut Wiyono (2020:76) sampel merupakan bagian populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terwakili. Penelitian ini menggunakan metode sensus dalam penentuan jumlah sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 30 orang pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur tidak termasuk pimpinan pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Semua populasi dijadikan responden karena jumlah populasi kecil.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis statistika inferensial dengan model regresi linear berganda, dengan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e \text{ (Supranto, 2020)}$$

Di mana :

Y = *Dependent variabel*

β_0 = Konstanta

X_1, \dots, X_n = *Independen variabel ke-i* ($i = 1, 2, 3, \dots, n$)

β_1, \dots, β_n = Koefisien regresi masing-masing Variabel X_i ($i = 1, 2, 3, \dots, n$)

e = Faktor galat/tingkat kesalahan

Dalam penelitian, dapat diaplikasikan model regresi prediksinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

Y	= Variabel Kinerja Pegawai	β_1	= Koefisien regresi X_1
X_1	= Variabel kepemimpinan transformasional	β_2	= Koefisien regresi X_2
X_2	= Variabel kebijakan pimpinan	β_3	= Koefisien regresi X_3
X_3	= Variabel <i>organizational citizenship behaviour</i>	e	= Faktor kesalahan
β_0	= Konstanta		(asumsi = 0)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2020:84).

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, Variabel-variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai).

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, Variabel-variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour*) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2020:84), yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2020:84). Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kebijakan

pimpinan dan *organizational citizenship behaviour*) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial.

Hipotesis yang akan digunakan dalam pengujian penelitian ini adalah:

H1 : $\beta_1 = 0$, Variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

H1 : $\beta_1 \neq 0$, Variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2020:85), yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara simultan sebagai berikut:

Tabel 5.1. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10166.877	3	3388.959	268.236	.000 ^b
	Residual	328.490	26	12.634		
	Total	10495.367	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 5.1. tersebut maka dapat dikemukakan penjelasan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka secara statistika variabel kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour* secara simultan (bersama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara parsial sebagai berikut:

Tabel 5.2. Hasil Analisis Regresi Secara Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
1 (Constant)	.804	2.917		.275	.785
X1	.941	.221	.434	4.259	.000
X2	.893	.268	.326	3.328	.003
X3	.522	.125	.268	4.164	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan seperti pada tabel 5.2. tersebut maka dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 0,804 + 0,941 X_1 + 0,893 X_2 + 0,522 X_3$$

- Dimana :
- Y = Kinerja Pegawai $\alpha = 0,804$
 - X₁ = Kepemimpinan Transformasional $\beta_1 = 0,941$
 - X₂ = Kebijakan Pimpinan $\beta_2 = 0,893$
 - X₃ = *Organizational Citizenship Behaviour* $\beta_3 = 0,522$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai sebesar 0,804 sebelum dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour*.
2. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional (X₁) sebesar 0,941, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur dengan asumsi faktor lain (kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour*) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
3. Koefisien regresi untuk variabel kebijakan pimpinan (X₂) sebesar 0,893, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari kebijakan pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur dengan asumsi faktor lain (kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behaviour*) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
4. Koefisien regresi untuk variabel *organizational citizenship behaviour* (X₃) sebesar 0,522, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur

dengan asumsi faktor lain (kepemimpinan transformasional dan kebijakan pimpinan) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variabel secara parsial, yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi dimaksud dapat dilihat pada tabel 5.3.

Tabel 5.3. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.969	.965	3.55447

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Hasil koefisien korelasi dan determinasi pada tabel 5.3. di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai R^2 (*R-Square*) sebesar 0,969 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur adalah 96,9% sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 3,1%.
2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,984 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur adalah sebesar 0,984. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (1999:216) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang “Fit” atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara simultan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Atas dasar ini, maka hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah: kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Atas dasar ini, maka hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah: kebijakan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel kebijakan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Atas dasar ini, maka hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah: *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Atas dasar ini, maka hipotesis keempat yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kebijakan Pimpinan Dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur yang positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour* yang diberikan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour* tersebut dapat memacu pegawai untuk bekerja dengan lebih baik lagi sehingga kinerja pegawai meningkat. Pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur merasa kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour* sangat baik yang akan berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Robbins (2019 :262) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Anderson (2020:3) merumuskan kebijaksanaan sebagai langkah tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seseorang aktor atau sejumlah aktor berkenaan dengan adanya masalah atau persoalan tertentu yang sedang dihadapi. Oleh karena itu, kebijaksanaan menurut Anderson merupakan langkah tindakan yang sengaja dilakukan oleh aktor yang berkenaan dengan adanya masalah yang sedang di hadapi. Kebijakan menurut pendapat Carl Friedrich (2018:3) bahwa: “Kebijakan

adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Inkiriwang dan Wijayadne (2023) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behaviour* adalah tindakan-tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut secara eksplisit tidak diminta (secara sukarela), serta tidak secara formal diberi penghargaan (dengan insentif). Karyawan yang berorientasi pada komitmen organisasi akan bersedia bekerja secara optimal meskipun tanpa diberi sanksi maupun imbalan sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri dan kondisi karyawan sendiri dalam bekerja. Evaluasi karyawan atas ketiga hal tersebut tercermin pada komitmen organisasi. Semakin baik kondisi kerja, kesesuaian kerja dan terpenuhinya harapan karyawan dalam bekerja menimbulkan suatu komitmen organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Robbins (2019 :262) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Supihati (2018) yang menyatakan bahwa dalam organisasi kepemimpinan transformasional menjadi faktor penting yang dapat merubah perilaku juara organisasi dalam konteks perubahan yang lebih

baik. Dengan kepemimpinan transformasional dapat mengubah job crafting seperti meningkatkan sumber daya structural pekerjaan, meningkatkan sumber daya sosial, dan meningkatkan tantangan pekerjaan serta dapat mengubah perilaku kerja inovatif karyawan (Afsar et al., 2019). Dengan demikian organisasi dapat menuai manfaat dari tenaga kerja yang inovatif dengan memilih, memelihara, dan mengembangkan pemimpin transformasional yang memfasilitasi karyawan untuk secara proaktif menciptakan lingkungan kerja yang menantang dan banyak akal.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Findha Dalailul I'jaz (2022) dan Emilda Wiguna (2022) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Nyoman Srutiningsih (2023) yang menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kebijakan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kebijakan pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Ini menunjukkan bahwa kebijakan pimpinan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Anderson (2020:3) merumuskan kebijaksanaan sebagai langkah tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seseorang aktor atau sejumlah aktor berkenaan dengan adanya masalah atau persoalan tertentu yang sedang dihadapi. Oleh karena itu, kebijaksanaan menurut Anderson merupakan langkah tindakan yang sengaja dilakukan oleh aktor yang berkenaan dengan adanya masalah yang sedang di hadapi. Kebijakan menurut pendapat Carl Friedrich (2018:3) bahwa: “Kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan”.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Syafaruddin (2018:77-78) yang menyatakan bahwa kebijakan mengandung suatu unsur tindakan untuk mencapai tujuan dan umumnya tujuan tersebut ingin dicapai oleh seseorang, kelompok ataupun pemerintah. Kebijakan tentu mempunyai hambatan-hambatan tetapi harus mencari peluang-

peluang untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang diinginkan. Hal tersebut berarti kebijakan tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai dan praktik-praktik sosial yang ada dalam masyarakat. Apabila kebijakan berisi nilai-nilai yang bertentangan dengan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat, maka kebijakan tersebut akan mendapat kendala ketika diimplementasikan. Sebaliknya, suatu kebijakan harus mampu mengakomodasikan nilai-nilai dan praktik-praktik yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Umar Khafid, dkk (2022) dan Husnal 'Ula, dkk (2022) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kebijakan pimpinan terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rasmiana (2018) yang menemukan kebijakan pimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Inkiriwang dan Wijayadne (2023) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behaviour* adalah tindakan-tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut secara eksplisit tidak diminta (secara sukarela), serta tidak secara formal diberi penghargaan (dengan insentif). Karyawan yang berorientasi pada komitmen organisasi akan bersedia bekerja secara optimal meskipun tanpa diberi sanksi maupun imbalan sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri dan kondisi karyawan sendiri dalam bekerja. Evaluasi karyawan atas ketiga hal tersebut tercermin pada komitmen organisasi. Semakin baik kondisi kerja, kesesuaian kerja dan terpenuhinya harapan karyawan dalam bekerja menimbulkan suatu komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Perilaku warga organisasi (*organizational citizenship behaviour*) sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Perilaku warga organisasi ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun (Robbins dan Judge, 2019:40). Perilaku

pekerja memiliki tiga kategori yaitu: (1) berpartisipasi, terikat dan berada dalam suatu organisasi; (2) harus menyelesaikan suatu pekerjaan dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip yang di atur oleh organisasi; serta (3) melakukan aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya dalam organisasi. Kategori terakhirlah yang sering disebut sebagai perilaku warga organisasi (*organizational citizenship behaviour*) atau *the extra-role behaviour*.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputri, dkk (2023) dan Sutardy dan Effendi (2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apriyani dan Dirgantara (2023) menemukan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Artinya bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional, kebijakan pimpinan dan *organizational citizenship behaviour* yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Artinya bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur.
3. Kebijakan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Artinya bahwa peningkatan kebijakan pimpinan yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur.
4. *Organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur. Artinya bahwa peningkatan *organizational citizenship behaviour* yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Poli-Polia Kabupaten Kolaka Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, H., Muhammad, S. K. (2019). *TEORI, KONSEP DAN APLIKASI AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK*. Jakarta: Salemba Empat.
- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). *THE ROLE OF JOB CRAFTING AND KNOWLEDGE SHARING ON THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR*. *Personnel Review*.
- Anderson, R. (2020). *STUDENTS AS REAL PEOPLE: INTERPERSONAL COMMUNICATION AND EDUCATION*. Routledge.
- Arikunto, Suharsimi. (2020). *PROSEDUR PENELITIAN SUATU PENDEKATAN PRAKTIK*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., Imas Komariyah. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA volume 1*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Friedrich Carl. (2018). *PUBLIC POLICY AND THE NATURE OF ADMINISTRATIVE RESPONSIBILITY DALAM CARL. J. FRIEDRICH DAN E.S MASON (Ed)*. *Public Policy: 3-24*. MA: Harvard University Press.
- Groves, K. S. (2020). *TESTING A MODERATED MEDIATION MODEL OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, VALUES, AND ORGANIZATION CHANGE*. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 27(1), 35–48.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, edisi revisi, cetakan kesembilan belas*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Huang, Dujian, Chen, Song, Zhang, Gupeng, & Ye, J. (2017). *ANALYSIS ARTICLE INFORMATION : About Emerald Wwww.Emeraldinsight.Com*
- Hughes, Richard L., Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. (2019). *LEADERSHIP: ENHANCING THE LESSONS OF EXPERIENCE*. 9th ed. New York: McGraw-Hill Education
- Jnaneswar, K., & Ranjit, G. (2020). *EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON JOB PERFORMANCE: TESTING THE MEDIATING ROLE OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*. *Journal of Advances in Management Research*.
- Larasati, Sri. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama*. CV. Budi Utama: Yogyakarta.
- Lei, H., Leungkhama, L., & Le, P. B. (2020). *HOW TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP FACILITATES INNOVATION CAPABILITY: THE MEDIATING*

- ROLE OF EMPLOYEES' 4 PSYCHOLOGICAL CAPITAL. Leadership & Organization Development Journal.
- Luthans, Fred dan Youssef-Morgan, C. M. (2017). PSYCHOLOGICAL CAPITAL: AN EVIDENCEBASED POSITIVE APPROACH. Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 4, 339-366.
- Madanchian, M., dan Taherdoost, H. (2019). ASSESSMENT OF LEADERSHIP EFFECTIVENESS DIMENSIONS IN SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (SMES). Procedia Manufacturing, 32,1035–1042.
- Mahsun, Mohamad, (2019). PENGUKURAN KINERJA SEKTOR PUBLIK. Penerbit Universitas Terbuka, Banten.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- McShane, S. L dan Glinow, M. A. Von. (2021). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. New York: McGraw-Hill Education.
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). ETIKA PROFESI DALAM DUNIA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). ETIKA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Northouse. (2019). KEPEMIMPINAN: TEORI DAN PRAKTIK (Ke VI). Indeks.
- Nugroho, Arif; Fauzobihi dan Dian Anggraini. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA INSTRUKTUR PT. UNITED TRACTORS Tbk. JAKARTA. Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME) Vol.8.No. 1.
- Putra, I., & Indrawati, A. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AGUNG MOTOR I DI KABUPATEN TABANAN. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 10, 2015: 2982 - 3011, 4(10), 254346.
- Robbins, Stephen P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, PT. Sinar Abadi, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P dan Judge, T. A. (2019). PERILAKU ORGANISASI. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. (2020). PADUAN LENGKAP SPSS 26. Jakarta: PT.Elek Media Komputindo.
- Sijabat, Thomas Fernando; Tri Endar Suswatiningsih dan Danang Manumono. (2023). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

- TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERKEBUNAN DI PT. SERBA HUTA JAYA KECAMATAN MERBAU, KABUPATEN LABUHAN BATU UTARA, PROVINSI SUMATERA UTARA. *Jurnal Agroforetech* Volume 1, Nomor 03.
- Sodikin, M. (2017). EVALUASI TERHADAP UPAYA KEPALA SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI MADURETNO KECAMATAN KALIANGKRI KABUPATEN MAGELANG. *EJurnal Mitra Pendidikan*, 1, 380–394.
- Sofyandi, Herman. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supihati, S. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN SARI JATI DI SRAGEN. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 98.
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. (2020). *STATISTIK I*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edy. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Suwatno. (2019). *PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI PUBLIK DAN BISNIS*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syafaruddin, Alwi. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, STRATEGI KEUNGGULAN KOMPETITIF*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN HARIAN SKT MEGAWON II PT. DJARUM KUDUS. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 189–196.
- Tjiptono, Fandy dan Chandra, Gregorius. (2020). *PEMASARAN STRATEGIK DOMAIN, DETERMINAN, DINAMIKA*. Edisi 4. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Werdiningsih, Rini Dkk. (2023). *KONSEP DASAR TEORI ORGANISASI*. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Wibowo. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wicaksono, Y. M., dan Yuniawan, A. (2018). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI

PADA PUSAT KOPERASI UNIT DESA PROVINSI JAWA TIMUR). Fakultas
Ekonomika dan Bisnis.

Wilson dan Heyyel. (2017). HAND BOOK OF MODERN OFFICE MANAGEMENT AND
ADMINISTRATION SERVICE. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.

Wiyono, Gendro, (2020), MERANCANG PENELITIAN BISNIS DENGAN ALAT
ANALISIS SPSS 25 & SMARTPLS 3.2.8, Edisi kedua, Yogyakarta: UPP STIM
YKPN.

Wungu, Jiwo., dan Brotoharsojo, Hartanto. (2018). TINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN
ANDA DENGAN MERIT SYSTEM. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yukl, Gary. (2020). KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI. (Alih Bahasa: Ati
Cahayani). Edisi Ketujuh, Jakarta, PT. Indeks.