

KEPERCAYAAN PADA PEMIMPIN UPAYA MENINGKATKAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**Ahmad***

* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info**Abstract****Keywords:***Ethical Leaders, Trust in Leaders, Organizational Citizenship Behavior*

Low employee work behavior makes the Village Government in Lebak Regency to determine appropriate and strategic steps, the research objective is to find factors that influence organizational membership behavior or organizational citizenship behavior through testing the direct influence of ethical leaders and trust in leaders, Research approach using quantitative surveys of the total population of 1,700, 319 samples were used from the Village Apparatus in Lebak Regency. Found a direct influence of ethical leaders and trust in leaders on organizational citizenship behavior. The results show that leaders in the Village Government must improve ethics and trust in leader-members so that it has implications for the behavior of organizational membership to make their best achievements that can contribute well to the organization.

Corresponding Author:

dr.ahmadbento@gmail.com

©2021 JSAB. All rights reserved

Perilaku kerja karyawan yang rendah membuat Pemerintahan Desa di Kabupaten Lebak harus menentukan langkah-langkah tepat dan strategis, tujuan penelitian mencari factor yang mempengaruhi perilaku keanggotaan organisasi atau organizational citizenship behavior melalui pengujian pengaruh langsung pemimpin yang beretika dan kepercayaan pada pemimpin, Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif survey dari total populasi 1.700 digunakan 319 sampel berasal dari Perangkat Desa di Kabupaten Lebak. Ditemukan pengaruh langsung pemimpin yang beretika dan kepercayaan pada pemimpin terhadap organizational citizenship behavior. Hasil menunjukkan bahwa pemimpin di Pemerintah Desa harus meningkatkan etika dan kepercayaan terhadap pemimpin-anggota sehingga berimplikasi pada perilaku keanggotaan organisasi untuk menorehkan prestasi terbaiknya yang dapat berkontribusi baik bagi organisasi.

Pendahuluan

Pemerintahan Desa merupakan ujung tombak yang bersentuhan langsung dengan masyarakat secara nyata (*street level bureaucrats*). Wajah Pemerintahan Desa merupakan wajah Pemerintahan Indonesia secara keseluruhan. Pada level pemerintahan Desalah semua urusan rakyat dikonsolidasikan, dikomunikasikan, dan diselesaikan. Oleh karena itu, Pemerintahan Desa tidak hanya mengurus urusan Pemerintahan secara formal tetapi juga urusan Pemerintahan informal seperti urusan adat istiadat, agama, budaya dan berbagai hak-hak asal usul dan/atau hak tradisional masyarakat setempat (Mansyur Achmad KM., 2020).

Pemerintah Desa saat ini dituntut untuk mampu melakukan pelayanan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat setempat, dengan kemampuan dan potensi pegawainya dalam memenuhi ketersediaan layanan, pengelolaan sumber daya manusia bagi Pemerintah Desa menjadi sesuatu bagian penting dalam menentukan strategi pelayanan agar kehadirannya dapat dirasakan oleh masyarakat.

Tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai misi dan tujuan organisasi. namun sumberdaya manusia yang dimiliki Pemerintah Desa sering kali dihadapkan dengan keadaan yang kurang menyenangkan bersifat darurat dan mendesak. Dalam keadaan tertentu Pemerintah Desa dituntut untuk bekerja *ekstra role* tanpa memperhatikan kewajiban kerja pada system formal. kondisi ini menjadi titik jenuh yang dirasakan oleh Perangkat Desa. Krisis nilai keikhlasan melayani diluar jam kerja menjadi permasalahan bagi masyarakat Desa sebagai pengguna layanan dan Pemerintah Desa sebagai penyedia layanan.

Hal ini terjadi karena lemahnya etika pimpinan organisasi yang berimplikasi pada rendahnya kepercayaan pegawai terhadap pimpinan, sehingga berdampak pada lemahnya pelayanan diluar jam kerja atau sistem formal yang secara langsung mempengaruhi perilaku kerja *ekstra role* pelayanan desa. Lemahnya pelayanan diluar jam kerja dipengaruhi oleh sulitnya bagi masyarakat mendapatkan tanda tangan Kepala Desa, sekalipun administrasi yang dibutuhkan oleh masyarakat dapat dipenuhi oleh Perangkat Desa namun secara keseluruhan kebutuhan yang diinginkan belum lengkap sehingga hal ini menjadi kejenuhan bagi perangkat desa dalam mendapatkan kepercayaan pimpinannya.

Keikhlasan melayani menjadi soal yang perlu dipecahkan dan dicarikan solusinya agar kehadiran Pemerintahan Desa menjadi solusi bagi masyarakat desa, sehingga kajian pada perilaku keanggotaan organisasi atau lebih dikenal dengan konsep *organizational citizenship behavior* menjadi penting dalam upaya memperbaiki pelayanan kepada masyarakat Desa, sehingga perlu dilakukan secara konsisten dan keberlanjutan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat Desa.

Penelitian ini dilakukan pada Perangkat Desa di Kabupaten Lebak dari jumlah keseluruhan 1.700 orang yang tersebar di 340 Desa dalam 28 kecamatan. Menurut catatan dan pengamatan penulis dilapangan terdapat persoalan yang menghambat optimalisasi pelayanan di Pemerintah Desa. Rendahnya keikhlasan melayani dan perubahan perilaku Perangkat Desa (OCB) yang dipengaruhi oleh perilaku Kepemimpinan Kepala Desa pada Pemerintahan Desa di Kabupaten Lebak.

Pada penelitian ini akan dikaji pengaruh pemimpin yang beretika dan Kepercayaan pada pemimpin terhadap *organizational citizenship behavior* pada Perangkat Desa di Kabupaten Lebak, Banten. Menurut Dedeoğlu et al, Pemimpin yang beretika adalah perilaku yang tersistematis dan tertulis atau tidak tertulis bertujuan meyelenggarakan aturan tentang perilaku yang salah dan benar, dan bersifat wajib dilakukan oleh seluruh anggota organisasi (Dedeoğlu et al., 2015).

Kemudian dalam menerapkan etika kepemimpinan perlu menerapkan nilai-nilai etika organisasi yang tinggi, seperti integritas dan moral, bertanggungjawab, visioner, bijaksana, teladan,

rasa hormat yang tinggi, memiliki arah dan tujuan, mampu mengkomunikasikan tujuan organisasi, dapat dijadikan panutan, memahami kebutuhan dan permasalahan bawahan serta berkomitmen meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Elche et al., 2020).

Selain itu, etika kepemimpinan merupakan nilai yang perlu dimiliki oleh seorang pimpinan agar memberikan pengaruh positif terhadap bawahannya, beberapa ciri yang perlu dimiliki oleh pemimpin agar kepemimpinannya dapat memberikan pengaruh positif terhadap berjalannya organisasi secara tepat dan sesuai target terhadap capaian menuju harapan bersama, suatu keharusan dalam organisasi memiliki kode etik yang ditentukan oleh organisasinya atas dasar musyawarah mufakat dan berlaku bagi seluruh anggota organisasi (Dedeoğlu et al., 2015).

Lalu seorang pemimpin yang beretika mampu mengarahkan organisasinya menuju tingkat keberhasilan dengan mengerahkan semua sumberdaya yang dimiliki oleh anggota organisasinya. Meletakkan etika sebagai sesuatu yang mendasar untuk mengoptimalkan semua potensi SDM dan menghargai semua kualitas dan kompetensi sumberdaya manusia. Juga bukan pemimpin yang menciptakan jarak antara mimpi dan kenyataan tetapi pemimpin beretika memiliki tekad yang kuat dalam memperjuangkan semua mimpi-mimpi bawahannya menjadi kenyataan (Stouten et al., 2013).

Kepercayaan adalah keadaan pribadi yang memiliki niat menerima kelemahan dengan harapan positif dari perilaku niatan orang lain. Kepercayaan diletakan pada derajat yang lebih tinggi terhadap seseorang atau kelompok juga merupakan perlakuan yang memiliki nilai timbal balik karena dalam menerima kepercayaan juga perlu menunjukkan kepercayaan (Robbins & Judge, 2013).

Seorang pemimpin mengetahui kekuatan dan kelemahannya, dan secara terbuka menyesuaikan dengan pemikiran yang baik dan benar, serta menjaga perasaan pengikut juga mendorong rasa saling percaya di tempat kerja (Yang & Wei, 2018).

Perilaku pemimpin yang dapat dipercaya ialah menemukan bahwa komunikasi terbuka dan kepedulian terhadap bawahan mempengaruhi kepercayaan pada pemimpin di antara para pengikut. Interaksi pemimpin dengan keterbukaan dan kejujuran menciptakan kepercayaan tanpa syarat dari pengikut. Pemimpin dapat memperoleh kepercayaan dari pengikut ketika mereka menyadari bahwa pentingnya menjaga kepercayaan. Selain itu, ketika pemimpin membuat keputusan secara adil dan etis, pengikut akan lebih percaya pada tindakan pemimpin mereka di masa depan (Qiu et al., 2019).

Pada penelitian ini, *organizational citizenship behavior* merupakan variabel terikat, *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku karyawan yang jenis dan sifatnya kesukarelaan bekerja diluar job deskripsi yang tidak ditetapkan dalam bentuk peraturan organisasi, tetapi memberikan dampak positif bagi organisasi karena dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, dan tidak dihubungkan dalam system penghargaan formal. *Organizational citizenship behavior* melibatkan beberapa perilaku yang meliputi perilaku menolong orang lain menjadi sukarelawan untuk membantu tugas tambahan, mentaati peraturan dan bekerja sesuai standar operasional prosedur. Pendapat ini di dukung oleh pendapat Elche et al., yang menyatakan

organizational citizenship behavior adalah perilaku anggota organisasi yang bersedia melakukan tugas tambahan melebihi tugas wajib yang ditetapkan secara system formal tanpa keterpaksaan dan dilakukan secara sukarela (Elche et al., 2020).

Organizational citizenship behavior bersifat tidak terikat dan kesukarelaan, perilaku tersebut tidak diwajibkan oleh persyaratan peran atau *job description* yang sudah jelas dituntut berdasarkan kesepakatan dengan organisasi melainkan pilihan pribadinya masing-masing (Moorhead & Griffin, 2013).

Perilaku *organizational citizenship behavior* merupakan suatu perilaku yang dilakukan individu akan tetapi perilaku dimaksud sebenarnya bukan merupakan kewajiban yang harus dilakukan, tetapi merupakan kesetiakawanan sosial yang sifatnya kesukarelaan, kontribusi yang bisa diberikan oleh karyawan dalam menjalankan organisasi yang tidak secara langsung menghambat tugas utamanya dan dapat bekerjasama dengan karyawan lain agar tujuan organisasi dapat tercapai (Stouten et al., 2013).

Sampai saat ini masih sedikit literatur yang meneliti tentang *organizational citizenship behavior* pada objek penelitian Pemerintahan Desa, sehingga penulis tertarik untuk meneliti hal ini agar memberikan gambaran kondisi yang sebenarnya, sehingga penelitian ini dapat berimplikasi pada pengembangan ilmu pengetahuan perilaku dan praktik manajemen sumber daya manusia.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di 340 Desa yang ada di Daerah Kabupaten Lebak, tersebar di 28 Kecamatan. Penelitian dilakukan terhitung mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan penyusunan serta pembuatan laporan penelitian, yaitu dari bulan November 2020 sampai dengan bulan Januari 2021.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survey (*survey research*), dimana model yang digunakan yaitu teknik analisis jalur empat variabel. Penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variabel-variabel diukur (dengan instrument penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistic (Noor, 2011).

Populasi subjek pada penelitian ini adalah Perangkat Desa (Sekretaris Desa, Kepala Urusan dan Kepala Seksi) di 340 Desa pada Daerah Kabupaten Lebak, yang tersebar di 28 Kecamatan sebanyak 1.700 orang (5 Orang Pegawai x 340 Desa = 1.700 Orang). Sampel dipilih dengan menggunakan metode sampel probabilitas (*probability sample*), dengan metode ini seluruh populasi diberikan peluang yang sama untuk menjadi sampel dengan teknik simple random sampling. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan hasil perhitungan rumus dimaksud, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 318,80 orang dibulatkan menjadi 319 orang.

Teknik pengumpulan data memilih menggunakan kuesioner/angket, alat ukur instrument memilih 7 (tujuh) skala likert (*likert scale*) seperti : sangat setuju sekali – tidak setuju.

Teknik analisis data pada penelitian ini memilih menggunakan analisis deskriptif, uji instrument (validitas dan reliabilitas), asumsi klasik dan analisis statistic inferensial (uji regresi berganda, koefisien determinasi, koefisien korelasi, uji t dan uji F) dengan menggunakan data primer.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisa kuantitatif, pengumpulan data pada objek penelitian melalui survey kuesioner diketahui tentang pengaruh pemimpin yang beretika, kepercayaan pada pemimpin terhadap *organizational citizenship behavior*, hasil penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen

No	Butir Pertanyaan	Component Matriks	Keterangan
Variabel Pemimpin yang Beretika (X_1)			
1	q1_X2	0,581	Valid
2	q2_X2	0,730	Valid
3	q3_X2	0,780	Valid
4	q4_X2	0,737	Valid
5	q5_X2	0,559	Valid
6	q6_X2	0,598	Valid
7	q7_X2	0,685	Valid
8	q8_X2	0,779	Valid
9	q9_X2	0,783	Valid
10	q10_X2	0,724	Valid
11	q11_X2	0,695	Valid
12	q12_X2	0,684	Valid
13	q13_X2	0,645	Valid
14	q14_X2	0,839	Valid
Variabel Kepercayaan pada Pemimpin (X_2)			
1	q1_X3	0,785	Valid
2	q2_X3	0,926	Valid
3	q3_X3	0,622	Valid
4	q4_X3	0,878	Valid
5	q5_X3	0,771	Valid
6	q6_X3	0,890	Valid
7	q7_X3	0,787	Valid
8	q8_X3	0,657	Valid
9	q9_X3	0,876	Valid
10	q10_X3	0,840	Valid
11	q11_X3	0,815	Valid

12	q12_X3	0,782	Valid
13	q13_X3	0,734	Valid
Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)			
1	q1_Y	0,655	Valid
2	q2_Y	0,648	Valid
3	q3_Y	0,679	Valid
4	q4_Y	0,512	Valid
5	q5_Y	0,741	Valid
6	q6_Y	0,801	Valid
7	q7_Y	0,684	Valid
8	q8_Y	0,733	Valid
9	q9_Y	0,601	Valid
10	q10_Y	0,538	Valid
11	q11_Y	0,727	Valid
12	q12_Y	0,776	Valid
13	q13_Y	0,802	Valid
14	q14_Y	0,786	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS V.20

Secara empirik, hal ini dilakukan dengan melihat koefisien korelasi pearson product moment (PPM) antara butir-butir pertanyaan dengan total skor jawaban. Kriteria validitasnya satu butir instrumen penelitian adalah, jika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Besaran harga $r\text{-tabel}$ ditentukan oleh taraf signifikansi dan derajat keabsahannya (DK) . Dalam uji coba instrument ini, taraf signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0,05$, sedangkan derajat keabsahannya adalah jumlah sampel uji coba dikurangi dua ($n-2$). Jumlah sampel uji coba instrument adalah 30 sehingga derajat keabsahannya adalah $30-2=28$. Merujuk pada dua angka yang menjadi acuan ini, batas validitasnya sebuah butir pada daftar Tabel (Tabel r) adalah 0.349. Dengan demikian, jika suatu butir mempunyai nilai $r\text{-hitung} > 0,349$, maka dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel diatas, variabel pemimpin yang beretika, variabel kepercayaan pada pemimpin dan variabel organizational citizenship behavior, dilihat dari nilai komponennya ternyata dari masing-masing pertanyaan yang diujikan semuanya dapat dinyatakan valid sesuai dengan dasar pengambilan keputusan yaitu nilai $r\text{-hitung} > 0,349$, dengan taraf signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Instrument

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Variabel Pemimpin yang Beretika (X_1)	
0,920	14
Variabel Kepercayaan pada Pemimpin (X_2)	
0,952	13
Variabel Organizational Citizenship Behavior	

(Y)	
0,916	14

Sumber : Pengolahan Data SPSS V.20

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, masing-masing memiliki nilai Alpha Cronbach $>0,60$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan variabel pemimpin yang beretika, variabel kepercayaan pada pemimpin dan variabel *organizational citizenship behavior* dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Normalitas

Variable	Asymp. Sig. (2-tailed)
Pemimpin yang Beretika	0,579
Kepercayaan pada Pemimpin	0,497
Organizational Citizenship Behavior	0,568
N = 319	

Sumber : Pengolahan Data SPSS V.20

Tabel 4. Uji Linieritas Antar Variabel

	F hitung	Deviation From Linearity
X ₂ atas X ₁	1,145	0,252
Y atas X ₁	0,865	0,720
Y atas X ₂	1,013	0,457
N = 319		

Sumber : Pengolahan Data SPSS V.20

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas antar variabel X₂ atas variabel X₁, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 1,145 lebih kecil dari nilai F_{tabel} sebesar 3,031. Selanjutnya diperoleh nilai *deviation from linearity* sebesar 0,252 lebih besar dari 0,05. Maka berdasarkan dua nilai acuan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel (X₂) atas variabel (X₁).

Uji linieritas antar variabel Y atas variabel X₁, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 0,865 lebih kecil dari nilai F_{tabel} sebesar 2.640. Selanjutnya diperoleh nilai *deviation from linearity* sebesar 0,720 lebih besar dari 0,05. Maka berdasarkan dua nilai acuan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel (Y) atas variabel (X₁).

Uji linieritas antar variabel Y atas variabel X₂, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 1,013 lebih kecil dari nilai F_{tabel} sebesar 2.640. Selanjutnya diperoleh nilai *deviation from linearity* sebesar 0,457 lebih besar dari 0,05. Maka berdasarkan dua nilai acuan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel (Y) atas variabel (X₂).

Tabel 5. Factor Organizational Citizenship Behavior

Factor	β	t	Sig.
Organizational Citizenship Behavior			
Pemimpin yang Beretika	0,170	3,770	0,000
Kepercayaan pada Pemimpin	0,292	6,701	0,000
R	= 0,725		
R Square	= 0,525		
F	= 116,166		
Sig.	= 0,000		
N	= 319		

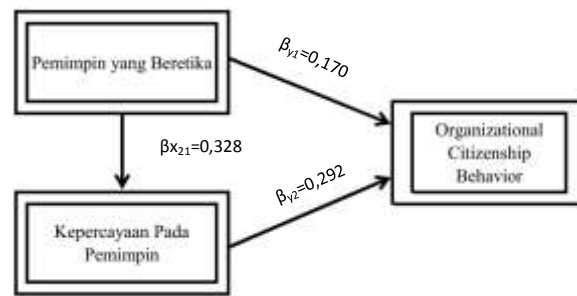
Sumber : Pengolahan Data SPSS V.20

Berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 116,166 lebih besar dari nilai F_{tabel} ($\alpha; k; n-k$) = (0,05; 3; 319-3) = 2,640 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel pemimpin yang beretika (X_1), variabel kepercayaan pada pemimpin (X_2) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Y). Dengan memperhatikan nilai R Square sebesar 0,525 hal ini berarti secara simultan pengaruh pemimpin yang beretika (X_1), kepercayaan pada pemimpin (X_2) dan organizational citizenship behavior (Y) adalah sebesar 52,5 % sedangkan sisanya sebesar 47,5 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Pengujian signifikansi lebih lanjut diteruskan dengan pengujian individual melalui parameter statistik t. Berdasarkan pada output tabel coefficients, nilai t_{hitung} masing-masing variabel prediktor adalah $X_1 = 3,770$, dan $X_2 = 6,701$ dimana nilai t kedua variabel tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} ($\alpha/2; n-k-1$) = (0,05/2; 94-3-1) = 1,967 dan merujuk pada nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,000$ $X_2 = 0,000$ lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan secara parsial variabel variabel pemimpin yang beretika (X_1), dan variabel kepercayaan pada pemimpin (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Y).

Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa secara simultan dan parsial, pemimpin yang beretika dan kepercayaan pada pemimpin dapat dijadikan variabel prediktor bagi organizational citizenship behavior. Dengan memperhatikan nilai coefficient beta untuk X_1 adalah 0,170, dan X_2 adalah 0,292.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel diatas, maka pengujian hipotesis dapat diinterpretasikan sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian Empiris

Hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur (β_{x21})=0,328. Harga t_{hitung} =5,970, sedangkan harga t_{tabel} ($\alpha=0,025,316$)=1,967. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung}>t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa pemimpin yang beretika (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan terhadap pemimpin (X_2). Artinya, pemimpin yang beretika dapat menciptakan kepercayaan yang tinggi yang berakibat pada totalitas pengabdian anggota dan dapat meningkatkan citra organisasi.

Hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur (β_{yx1})=0,170. Harga t_{hitung} =3,770 sedangkan harga t_{tabel} ($\alpha=0,025,316$)=1,967. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung}>t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa pemimpin yang beretika (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap organizational citizenship behavior (Y). Artinya, pemimpin yang beretika memberikan dampak langsung terhadap perilaku anggotanya untuk bekerja secara *ekstra role* diluar kewajiban formal dan mentaati procedural organisasi dengan bijak.

Hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur (β_{yx2})=0,292. Harga t_{hitung} =6,701. sedangkan harga t_{tabel} ($\alpha=0,025,316$)=1,967. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung}>t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa kepercayaan terhadap pemimpin (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap organizational citizenship behavior (Y). Artinya, kepercayaan pada pemimpin dapat meningkatkan perilaku anggotanya untuk bekerja secara *ekstra role* dengan rasa sukarela dan kesetiakawanan antar anggota, dan menjadi pemimpin yang dapat dipercaya harus menunjukkan kepercayaan pula terhadap anggotanya.

Kesimpulan

Studi ini menunjukkan bahwa pemimpin yang beretika memiliki pengaruh terhadap kepercayaan pada pemimpin, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika pemimpin maka semakin tinggi pula kepercayaan anggota terhadap pemimpinnya, kemudian pemimpin yang beretika memiliki pengaruh terhadap organizational citizenship behavior, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika kepemimpinan maka semakin tinggi pula perilaku anggota yang termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, dan kepercayaan pada pemimpin memiliki pengaruh terhadap organizational citizenship behavior, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

kepercayaan pada pemimpin maka semakin tinggi pula perilaku anggota organisasi menorehkan prestasi terbaiknya yang dapat berkontribusi menguntungkan bagi organisasi.

Keterbatasan studi ini hanya menggunakan data perangkat desa di wilayah Kabupaten Lebak, dan konsep organizational citizenship behavior merupakan model baru dalam penelitian perilaku organisasi dan praktik manajemen sumber daya manusia sehingga persepsi individu responden akan menimbulkan pemahaman yang berbeda-beda.

Penelitian masa depan dapat menambahkan jumlah sampel untuk mendapatkan hasil penelitian yang maksimal, selain itu penggunaan metode selain ini juga sangat penting untuk hasil mendalam dan menyeluruh sehingga konsep OCB dapat dipahami secara umum dan sederhana terutama dilingkungan yang berbeda, bagi para praktisi dan pemangku kebijakan di Pemerintahan Desa, konsep OCB dapat diterapkan agar manajemen Pemerintahan Desa semakin produktif dan efektif.

Daftar Pustaka

- Dedeoğlu, B. B., İnanir, A., & Çelik, S. (2015). Relationship Between Ethical Leadership, Organizational Commitment And Job Satisfaction At Hotel Organizations. *Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review)*. <https://doi.org/10.21121/Eab.2015117999>
- Dr. Drs. H. Mansyur Achmad Km., M. S. (2020). Pemerintahan Desa. *Balai Pustaka (Persero)*, 7(1), 82–95. <https://doi.org/10.37893/Jbh.V7i1.16>
- 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*. <https://doi.org/10.1108/Ijchm-05-2019-0501>
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi (Diana Angelica, Penerjemah.). In *Jakarta: Penerbit Salemba Empat*.
- Noor, D. J. (2011). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah. In *Perpustakaan Nasional*.
- Qiu, S., Alizadeh, A., Dooley, L. M., & Zhang, R. (2019). The Effects Of Authentic Leadership On Trust In Leaders, Organizational Citizenship Behavior, And Service Quality In The Chinese Hospitality Industry. *Journal Of Hospitality And Tourism Management*. <https://doi.org/10.1016/J.jhtm.2019.06.004>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior 15th Edition. In *The Curated Reference Collection In Neuroscience And Biobehavioral Psychology*.
- Stouten, J., Van Dijke, M., Mayer, D. M., De Cremer, D., & Euwema, M. C. (2013). Can A Leader Be Seen As Too Ethical? The Curvilinear Effects Of Ethical Leadership. *Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/J.leaqua.2013.05.002>
- Yang, Q., & Wei, H. (2018). The Impact Of Ethical Leadership On Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Role Of Workplace Ostracism. *Leadership And Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/Lodj-12-2016-0313>