

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* KARYAWAN PADA PT KIMIA FARMA KOTA KUPANG.**

*The Effect of Participatory Leadership and Work Discipline on Employee Organizational Citizenship Behavior at PT Kimia Farma Kota Kupang*

**Anggi Fatma Januari<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>3,c)</sup>, Ronald P. C. Fanggidae<sup>4,d)</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>)Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

**Koresponden :** <sup>a)</sup> fatma2001januari@gmail.com, <sup>b)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> rollandfanggidae@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> ronalfanggidae@staf.undana.ac.id

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan *organizational citizenship behaviour* karyawan pada PT Kimia Farma Kota Kupang dan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan pada PT Kimia Farma Kota Kupang. Penelitian yang tergolong penelitian asosiatif ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang yang ditetapkan menggunakan teknik *probability sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data meliputi analisis statistik deskriptif dengan teknik rentang skor dan analisis statistik inferensial menggunakan model regresi linear berganda. Dalam analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak berupa SPSS versi 25. Hasil penelitian yang didasarkan pada sikap atau tanggapan responden atas kuesioner yang disebarkan menunjukkan bahwa deskripsi variabel kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, dan *organizational citizenship behaviour* berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Hasil uji hipotesis menggunakan uji t membuktikan bahwa baik kepemimpinan partisipatif maupun disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan pada PT Kimia Farma Kota Kupang. Demikian pula hasil uji hipotesis menggunakan uji F membuktikan bahwa kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan pada PT Kimia Farma Kota Kupang. Hasil analisis koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* relative kuat.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, *Organizational Citizenship Behaviour*.

## **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan partisipatif pada dasarnya adalah paradigma kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kesempatan yang sama dan luas kepada pegawainya untuk memberikan kontribusi dalam proses pengambilan keputusan, para pemimpin perlu memerhatikan nilai-nilai yang dibawa oleh pegawai dan mencari masukan-masukan dari

pegawai tersebut dalam pengambilan keputusan (Suwatno, 2019:123). Disiplin Kerja adalah suatu kewajiban yang harus ditaati oleh setiap anggota organisasi dan pekerja, ini mengacu pada serangkaian tata tertib atau aturan yang berlaku di lingkungan kerja, yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja tetap fokus dan tidak terlibat dalam aktivitas yang tidak relevan selama jam kerja (Yusuff, 2023:36). *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan perilaku individu positif yang ditunjukkan oleh seseorang dalam organisasi yang bersifat sukarela, informal, dan melebihi harapan formal organisasi sehingga memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi (Syamsudin, 2022:11). *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) juga berperan penting dalam menciptakan budaya organisasi yang positif. OCB mencakup perilaku sukarela yang dilakukan pegawai, di luar kewajiban formal mereka. Perilaku ini, meskipun tidak diharuskan, memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kombinasi antara kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, dan OCB dapat membangun lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

PT Kimia Farma adalah perusahaan BUMN yang beroperasi di bidang farmasi, dengan kehadiran yang signifikan di Kota Kupang. Di kota ini, PT Kimia Farma memiliki 9 apotek, 8 klinik, dan 1 laboratorium, yang dikelola oleh rata-rata 6 karyawan di setiap outlet. Salah satu fenomena menarik di PT Kimia Farma Kota Kupang adalah sikap pimpinan yang efektif dan bertanggung jawab. Pimpinan perusahaan aktif melibatkan karyawan dalam diskusi dan rapat, memberikan mereka kesempatan untuk menyampaikan pendapat. Hal ini bertujuan untuk mencapai keputusan yang setara dan kolaboratif. Selain itu, pimpinan juga melakukan inspeksi mendadak (sidak) ke seluruh outlet untuk mengevaluasi kinerja dan sikap karyawan. Karyawan di PT Kimia Farma Kota Kupang umumnya taat terhadap aturan kerja yang telah ditetapkan. Namun, terdapat beberapa karyawan yang menunjukkan sikap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), yaitu melakukan pekerjaan sukarela di luar jam kerja demi kelancaran organisasi. Meskipun sikap OCB ini sangat positif, hal ini kadang memengaruhi disiplin karyawan terhadap aturan waktu. Akibatnya, meski karyawan menunjukkan komitmen tinggi, penting bagi manajemen untuk menyeimbangkan antara sikap sukarela dan kepatuhan terhadap waktu kerja.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hidayat (2018), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dirancang untuk memengaruhi bawahan agar dapat mengoptimalkan kinerja mereka, sehingga tujuan dan kinerja organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Sementara itu, Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari sekumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan mencakup pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan oleh pemimpin. Di sisi lain, Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang melibatkan pengarahan dan pengaruh terhadap aktivitas yang berkaitan dengan tugas anggota kelompok. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah proses yang melibatkan pengarahan, pengawasan, dan pengaruh terhadap aktivitas dalam suatu kelompok organisasi untuk memastikan bahwa tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai. Selain itu, gaya

kepemimpinan juga mencerminkan kemampuan untuk memengaruhi orang lain, termasuk bawahan atau kelompok, serta kemampuan untuk mengarahkan perilaku mereka. Pemimpin yang efektif memiliki keahlian khusus dalam bidang yang relevan, yang memungkinkan mereka membantu kelompok mencapai tujuan organisasi.

### **Jenis Gaya Kepemimpinan**

Menurut House dalam Suwatno dan Priansa (2016) terdapat macam-macam gaya kepemimpinan antara lain :

1. Kepemimpinan Direktif; Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.
2. Kepemimpinan yang Mendukung; Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian dan kebutuhan bawahan.
3. Kepemimpinan Partisipatif; Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
4. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi; Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

### **Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

Menurut Mangkunegara (2013), kepemimpinan partisipatif adalah jenis kepemimpinan yang sangat terkait dengan partisipasi kerja. Partisipasi ini mencakup keterlibatan emosional dan mental karyawan dalam kelompok, mendorong mereka untuk berkontribusi terhadap tujuan bersama dan bertanggung jawab atas hasilnya. Sementara itu, Burhanuddin dalam Syamsuri (2014) menjelaskan bahwa kepemimpinan partisipatif adalah salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh individu yang memiliki kepercayaan dan kredibilitas, yang selanjutnya memotivasi orang-orang untuk terlibat dalam pengambilan keputusan. Hasibuan dalam Insan (2016) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif merupakan cara bagi pemimpin untuk menciptakan keselarasan antara pekerjaan dan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif adalah bentuk kepemimpinan yang memberikan ruang dan peran yang signifikan kepada bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan melibatkan karyawan secara aktif, pemimpin dapat mendorong keterlibatan emosional dan meningkatkan rasa tanggung jawab mereka terhadap tujuan kelompok.

### **Disiplin Kerja**

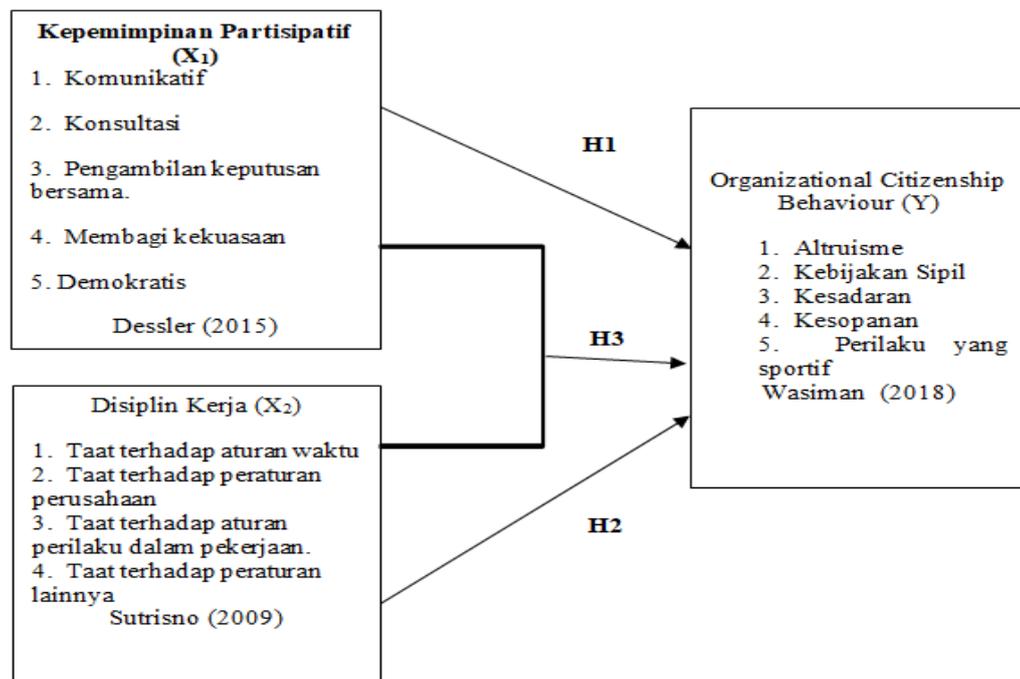
Menurut Hasibuan (2009), kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan individu untuk mentaati aturan-aturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan bukan hanya tentang mengikuti peraturan, tetapi juga mencerminkan komitmen pribadi terhadap nilai-nilai yang ada dalam lingkungan kerja. Sementara itu, Sinungan (2008) mendefinisikan disiplin sebagai sikap yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat. Disiplin mencakup kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah, yang mencakup aspek etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Dengan demikian, kedisiplinan

berperan penting dalam menciptakan suasana yang teratur dan produktif, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan bermasyarakat.

### **Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menjadi topik yang menarik untuk diteliti dan selalu relevan, terutama karena pada awalnya, sebelum tahun 1970-an, pengaruh OCB terbatas pada pekerjaan seperti manajemen ilmiah, pergerakan serikat pekerja, regulasi pemerintah, dan analisis pekerjaan. Namun, setelah tahun 1970-an, pengaruh OCB mulai meluas akibat lingkungan yang sangat dinamis, revolusi teknologi, dan persaingan global, yang semuanya berkontribusi pada tingkat pengangguran yang tinggi, kebangkitan pergerakan serikat pekerja, serta deregulasi. Oleh karena itu, diperlukan pengambilan keputusan yang cepat, karyawan yang proaktif, serta tim kerja yang bersifat lintas fungsi. Robbins (2015:19) menjelaskan bahwa perilaku kewargaan (*citizenship behaviour*) adalah perilaku sukarela yang memberikan kontribusi terhadap lingkungan psikologis dan sosial di tempat kerja. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan yang berhasil memerlukan karyawan yang tidak hanya menjalankan tanggung jawab mereka, tetapi juga mampu menciptakan kinerja yang melebihi harapan. Kinerja yang tinggi akan berdampak pada budaya organisasi, di mana OCB berperan penting dalam pembentukan budaya tersebut. Kusdi (2011:111) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat muncul, antara lain, melalui budaya organisasi yang positif. Selain itu, budaya organisasi yang baik akan memberikan nilai tambah yang signifikan bagi kelancaran operasional organisasi (Luthans dalam Riani, 2011:8).

### **Kerangka Berpikir**



**Gambar 1**  
Kerangka Berpikir

## Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga Kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan pada PT Kimia Farma Tbk Kota Kupang.
- H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan pada PT Kimia Farma Tbk Kota Kupang.
- H3 : Diduga Kepemimpinan Partisipatif dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan pada PT Kimia Farma Tbk Kota Kupang.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, yang memungkinkan pengumpulan dan analisis data secara sistematis. Sebanyak 35 responden terlibat dalam penelitian ini, yang ditentukan melalui teknik *probability sampling* dengan rumus Slovin. Data dikumpulkan menggunakan berbagai metode, termasuk kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi yang komprehensif. Analisis data dilakukan dengan dua teknik, yaitu analisis statistik deskriptif untuk mendeskripsikan data dan analisis statistik inferensial menggunakan model regresi linear berganda. Perangkat lunak SPSS versi 25 digunakan untuk mempermudah proses analisis data. Dengan metode penelitian yang sistematis ini, artikel berhasil menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan di PT Kimia Farma Kota Kupang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Partisipatif (X1)	Item 1	0,699	>0,430	Valid
	Item 2	0,685	>0,430	Valid
	Item 3	0,636	>0,430	Valid
	Item 4	0,550	>0,430	Valid
	Item 5	0,641	>0,430	Valid
	Item 6	0,629	>0,430	Valid
	Item 7	0,635	>0,430	Valid
	Item 8	0,647	>0,430	Valid
	Item 9	0,699	>0,430	Valid
	Item 10	0,727	>0,430	Valid

Disiplin Kerja (X2)	Item 11	0,785	>0,430	Valid
	Item 12	0,710	>0,430	Valid
	Item 13	0,631	>0,430	Valid
	Item 14	0,471	>0,430	Valid
	Item 15	0,691	>0,430	Valid
	Item 16	0,677	>0,430	Valid
	Item 17	0,756	>0,430	Valid
	Item 18	0,826	>0,430	Valid
Organizational Citizenship Behaviour (Y)	Item 19	0,675	>0,430	Valid
	Item 20	0,764	>0,430	Valid
	Item 21	0,851	>0,430	Valid
	Item 22	0,775	>0,430	Valid
	Item 23	0,453	>0,430	Valid
	Item 24	0,719	>0,430	Valid
	Item 25	0,704	>0,430	Valid
	Item 26	0,721	>0,430	Valid
	Item 27	0,795	>0,430	Valid
	Item 28	0,765	>0,430	Valid

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,430 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2.**  
 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai $\alpha$	Kriteria	Keterangan
1	X1	0,930	$\geq 0,60$	Reliabel
2	X2	0,691	$\geq 0,60$	Reliabel
3	Y	0,864	$\geq 0,60$	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian dari ke-tiga dinyatakan reliabel karena menghasilkan besaran nilai *cronbach's alpha* masing-masing lebih besar dari 0,60. ( $\alpha \geq 0,60$ ).

### Uji Normalitas

**Tabel 3.**  
 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,88723302
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,138
	Negative	-,102
Test Statistic		,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		,090 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,090 lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa nilai seluruh variabel memiliki distribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

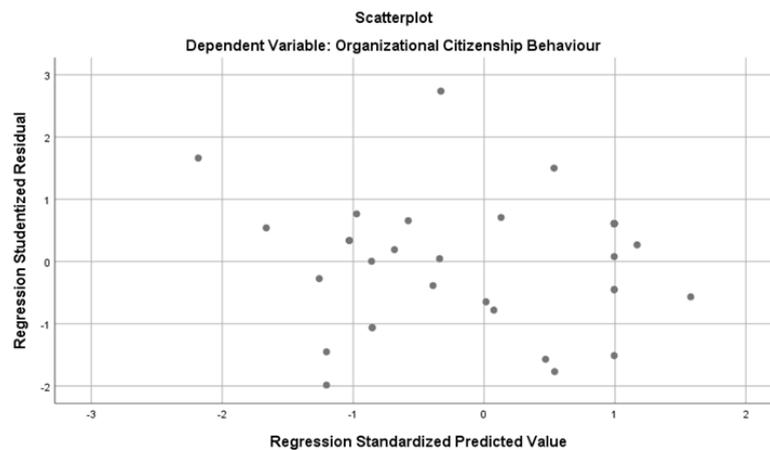
**Tabel 4.**  
 Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	4,293	3,796		1,131	,267		
Kepemimpinan Partisipatif	,425	,083	,517	5,144	,000	,683	1,566
Disiplin Kerja	,647	,136	,479	4,762	,000	,683	1,566

Pada tabel 4 nilai tolerance yang dimiliki variabel Kepemimpinan Partisipatif dan Disiplin Kerja sebesar 0,638 > 0,10, sedangkan nilai VIF pada variabel Kepemimpinan Partisipatif dan Disiplin Kerja sebesar 1,566 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala Multikolinearitas dalam model regresi.

**Uji Heteroskedasitas**



**Gambar 2.**

Uji Heteroskedasitas

Pada Gambar 1 diatas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas. Titik-titik menyebar secara acak di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dsimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5.**  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collineraty Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	4,293	3,796		1,131	,267		
Kepemimpinan Partisipatif	,425	,083	,517	5,144	,000	,683	1,566
Disiplin Kerja	,647	,136	,479	4,762	,000	,683	1,566

Berdasarkan tabel 5. diatas mengenai hasil estimasi Regresi Linear Berganda dengan program SPSS 25, maka dapat disimpulkan persamaan dalam Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,293 + 0,425X_1 + 0,647X_2$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta a sebesar 4,293 yang artinya Kepemimpinan Partisipatif ( $X_1$ ) Dan Disipin Kerja ( $X_2$ ) tidak bernilai sama dengan 0, maka nilai *Organizational Citizenship Behaviour* adalah 4,293.
2. Besarnya angka koefisien regresi Kepemimpinan Partisipatif ( $X_1$ ) adalah 0,425. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya variabel Kepemimpinan Partisipatif ( $X_1$ ) sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) sebesar 0,425, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Besarnya angka koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah 0,647. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya variabel Kepemimpinan Partisipatif ( $X_1$ ) sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) sebesar 0,647 satuan.

### Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship*. Hal ini dibuktikan dengan pengujian uji t yang menghasilkan  $t_{hitung} (5,144) > t_{tabel} (2,037)$  dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa Kepemimpinan Partisipatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT. Kimia Farma Kota Kupang.

Selain itu menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pengujian t yang menghasilkan  $t_{hitung} (4,762) > t_{tabel} (2,037)$  dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan pada PT. Kimia Farma Kota Kupang.

## Uji F (Simultan)

**Tabel 6.**  
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465,875	2	232,938	61,554	,000 <sup>b</sup>
	Residual	121,096	32	3,784		
	Total	586,971	34			

a. Dependent Variable: Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour

b. Predictors: (Constant), Pengaruh Disiplin Kerja, Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif

Berdasarkan Hasil Uji Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y). Hasil ini dibuktikan dengan pengujian uji f yang menghasilkan  $f_{hitung}$  (61,554) >  $F_{tabel}$  (3,28) dan signifikansi <  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Partisipatif dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan pada PT. Kimia Farma Kota Kupang.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 7.**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891 <sup>a</sup>	,794	,781	1,945

a. Predictors: (Constant), Pengaruh Disiplin Kerja, Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif

Berdasarkan pada Tabel 7 diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,781. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Y (*Organizational Citizenship Behaviour*) dijelaskan oleh  $X_1$  (Kepemimpinan Partisipatif) dan  $X_2$  (Disiplin Kerja) sebesar 78,1% sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,781 yang lebih mendekati 1 (satu) menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dalam menjelaskan atau memengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan pada PT. Kimia Farma kota Kupang relatif kuat karena mendekati 1.

### **Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour*.**

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang menjadi objek penelitian yaitu variabel Kepemimpinan Partisipatif ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y). Penelitian ini dilakukan pada PT. Kimia Farma Kota Kupang dengan jumlah responden 35 orang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif total skor capaian variabel Kepemimpinan Partisipatif di PT Kimia Farma kota Kupang, nilai capaian yang dihasilkan berada pada penilaian yang sangat baik. Kepemimpinan Partisipatif dapat didefinisikan memiliki asumsi bahwa proses pembuatan keputusan dalam organisasi harus berfokus pada kelompok (Gaol,2023:219). Berdasarkan kondisi pada PT Kimia Farma pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan para karyawan untuk saling berdiskusi terkait pekerjaan, dan selalu memberikan tugas sesuai kemampuan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian diketahui bahwa kepemimpinan partisipatif pada PT. Kimia Farma Kupang memenuhi harapan karyawan untuk dapat menciptakan suasana kerja yang baik, serta untuk meningkatkan kualitas keputusan dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Disiplin Kerja karyawan pada PT. Kimia Farma kota Kupang, dengan nilai capaiannya berada pada tingkatan kriteria penilaian yang sangat tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat memadai sehingga menunjang sikap ketaatan dan kesadaran karyawan untuk meningkatkan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan pada PT. Kimia Farma kota Kupang, dengan nilai capainnya berada pada kriteria penilaian sangat baik. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan kerja sama secara suka rela antara sesama rekan kerja dan merupakan perilaku positif yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, sehingga mempermudah suatu organisasi dalam mencapai target suatu perusahaan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Kimia Farma kota Kupang.**

Dari hasil Uji Parsial (t) menunjukkan Kepemimpinan Partisipatif ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) pada karyawan PT Kimia Farma Kota Kupang sehingga dapat meningkatkan sikap saling memotivasi sehingga dapat menunjang stabilisasi kinerja organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Tahir (2020) dan Aulia (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hasil ini menegaskan betapa pentingnya kepemimpinan partisipatif dengan capaiannya yang berada pada tingkatan sangat baik, membuktikan bahwa kepemimpinan partisipatif sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas kehidupan lingkungan kerja dan meningkatkan komitmen organisasi pegawai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Kimia Farma kota Kupang.**

Dari hasil Uji Parsial (t) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) pada PT Kimia Farma kota Kupang. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka akan dapat menciptakan kemauan dan keseriusan karyawan dalam menjalankan tugas dengan optimal guna untuk mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sri Rahayu (2023), yang menemukan bahwa disiplin kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hasil ini menegaskan bahwa betapa pentingnya dari variabel disiplin kerja dengan capainnya yang berada pada tingkatan sangat tinggi, membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam keberlangsungan peningkatan kinerja dan keseriusan serta kemauan dalam menaati aturan dan norma yang berlaku dalam mencapai tujuan keberhasilan perusahaan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Kimia Farma kota Kupang.**

Berdasarkan hasil Uji f dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $< \alpha$  ( $\alpha$ ), menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hasil uji simultan tersebut didukung oleh hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,781 Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Kepemimpinan Partisipatif dan Disiplin Kerja sebesar 78,1% sedangkan sisanya sebesar 21,9%. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,781 yang lebih mendekati 1 (satu) menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kepemimpinan Partisipatif dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan atau memengaruhi *Organizational Citezenship Behaviour* karyawan pada PT Kimia Farma kota Kupang relatif kuat, hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat. Kendati demikian tidak bersifat mutlak artinya masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan pada obyek yang diteliti seperti faktor yang dikemukakan oleh Titisari (2014) dalam (Hendrawan etl., 2023:36) kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan dan motivasi serta gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan dan budaya organisasi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Hasil analisis deskriptif menggunakan teknik rentang skor menunjukkan bahwa capaian variabel kepemimpinan partisipatif (X<sub>1</sub>) berada pada kategori penilaian sangat baik, disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berada pada kategori penilaian sangat tinggi, dan *organizational citizenship behaviour* (Y) berada pada kategori penilaian sangat baik. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan pada PT. Kimia Farma kota Kupang, dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan pada PT. Kimia Farma kota Kupang, hal ini

dapat dikatakan semakin tinggi disiplin kerja pada diri karyawan PT. Kimia Farma Kupang maka dapat memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian *organizational citizenship behaviour*. Hasil uji parsial ( uji f) menemukan bukti bahwa kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan pada PT. Kimia Farma Kupang, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* relatif kuat karena mendekati 1.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Kimia Farma kota Kupang
  - a. Bagi Pimpinan PT. Kimia Farma kota Kupang sebaiknya dalam hal atau kondisi tertentu pemimpin dapat mengikutsertakan pegawainya untuk ikut memberikan saran ataupun ide dalam pengambilan keputusan. Selain itu, pemimpin juga perlu mendelegasikan pekerjaan dan memberikan sanksi apabila ada pegawai yang melanggar peraturan. Hal tersebut dapat menjadikan pegawai dapat lebih disiplin dalam mengerjakan tugas mereka, sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.
  - b. Bagi Karyawan PT. Kimia Farma kota Kupang disarankan untuk memperhatikan capaian standar disiplin kerja yang tinggi untuk tidak menggunakan barang perusahaan dengan semena-mena, sehingga apabila standar disiplin kerja karyawan tinggi maka akan menghasilkan kualitas kerja karyawan yang optimal dalam mencapai target perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Dapat melakukan penelitian lanjutan pada obyek dengan mengangkat variabel lain di luar Kepemimpinan Partisipatif dan Disiplin Kerja seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Universitas Jember.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi); Jakarta; PT. Bumi Aksara
- Hendrawan, A., Murni, S., & Haryadi. (2023). *Altruism Trilogi Ki Hajar Dewantoro (ALKI) untuk Meningkatkan Kinerja Tim. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Hidayat, A. (2018). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur*. Penelitian Ilmu Manajemen
- Insan, P. D., & Yuniawan, A. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang)*.

Diponegoro Journal Of Management.

- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor*.
- Kusdi. (2011). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen & Timothy A.Judge. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba:Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, (2008). *Produktivitas*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sri Rahayu, F., & Jurnal, I. (2023). *Studi Kinerja Karyawan : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada PT Telkom Akses Medan*. Jurnal Jumbo, 344-356.
- Sutrisno Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Syamsudin. (2022). *Optimalisasi OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Guru , (Perspektif Kepemimpinan Transformasioanl, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja)*. Lombok Tengah NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Syamsuri, (2014). *Kepemimpinan Partisipatif Dan Pendelegasian Wewenang* . Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Tahir, I. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Insentif Finansial terhadap OCB Karyawan di Pasar Modern Pasir Pengaraian*. Jurnal Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian.
- Wasiman. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi* . Banten: Desanta Mulia Visitama.
- Yusuff, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: NEM