Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst
Vol. 4 No. 3 (2026) pp: 3170-3177
P-ISSN: 2986-6790, e-ISSN: 2986-6782

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Internal terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare

Nur Afni[1], Parman[2], Rusmin[3]
[1,2,3] Universitas Muhammadiyah Parepare
afni58708@gmail.com[1], parmanriati@gmail.com[2], rusmin6674@gmail.com[3]

Abstrak
Organisasi pemerintahan membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya mampu menjalankan tugas formal sesuai dengan tanggung jawabnya, tetapi juga memiliki perilaku kerja sukarela yang mendukung efektivitas organisasi. Perilaku tersebut dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu perilaku individu yang dilakukan secara sukarela di luar kewajiban formal pekerjaan namun memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komunikasi internal terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 118 pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 25 melalui pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki hubungan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), namun tidak berpengaruh signifikan secara statistik dengan nilai signifikansi 0,115. Sementara itu, komunikasi internal terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, kepemimpinan partisipatif dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan nilai F hitung sebesar 31,008 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 35% variasi OCB pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan perilaku OCB pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare lebih banyak dipengaruhi oleh kualitas komunikasi internal dibandingkan dengan kepemimpinan partisipatif. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat sistem komunikasi yang terbuka, efektif, dan dua arah untuk meningkatkan keterlibatan serta perilaku positif pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Internal, Organizational Citizenship Behavior, Pegawai Pemerintah.

1. Pendahuluan

Perkembangan organisasi modern menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya fisik dan teknologi, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Armstrong & Taylor, 2023; Dessler, 2020). Sumber daya manusia menjadi faktor utama karena manusia berperan sebagai penggerak, pengambil keputusan, serta pelaksana berbagai aktivitas organisasi. Dalam organisasi pemerintahan, keberadaan aparatur sipil negara memiliki peran strategis dalam memastikan pelayanan publik berjalan secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. (Sedarmayanti, 2023; Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara).

Organisasi pemerintahan saat ini menghadapi tuntutan yang semakin besar untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas, cepat, dan responsif seiring dengan meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kinerja birokrasi (Kementerian PANRB, 2024; OECD, 2023). Kondisi tersebut menyebabkan pegawai tidak cukup hanya bekerja berdasarkan uraian tugas formal, tetapi juga membutuhkan perilaku kerja tambahan yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Podsakoff et al., 2009; Robbins & Judge, 2022).

Menurut Organ (1988), Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak secara langsung mendapatkan penghargaan formal dari organisasi, tetapi secara keseluruhan mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku OCB mencakup berbagai tindakan positif seperti membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang baik, memiliki kepedulian terhadap organisasi, serta bersedia melakukan pekerjaan tambahan ketika diperlukan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat OCB yang tinggi cenderung mampu meningkatkan kerja sama tim, memperbaiki kualitas pelayanan, serta mendukung efektivitas organisasi secara berkelanjutan (Podsakoff et al., 2009; Robbins & Judge, 2022; Afsar et al., 2021).

Keberadaan OCB menjadi penting dalam organisasi pemerintahan karena pekerjaan pelayanan publik sering kali membutuhkan kerja sama, koordinasi, dan kepedulian antarpegawai. Pegawai yang memiliki tingkat OCB tinggi cenderung tidak hanya berorientasi pada penyelesaian pekerjaan pribadi, tetapi juga memiliki kesadaran untuk membantu organisasi mencapai tujuan bersama. (Organ, 1988; Podsakoff et al., 2009; Robbins & Judge, 2022).

Badaruddin (2022) menjelaskan bahwa OCB memiliki beberapa dimensi utama, yaitu altruism (kesediaan membantu orang lain), conscientiousness (kesungguhan dalam bekerja), sportsmanship (sikap positif terhadap organisasi), courtesy (menjaga hubungan baik), dan civic virtue (kepedulian terhadap organisasi). Dimensi tersebut menunjukkan bahwa OCB berkaitan erat dengan hubungan sosial, komitmen, dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. Pendapat tersebut sejalan dengan Organ (1988) dan Podsakoff et al. (2009) yang menyatakan bahwa perilaku OCB merupakan bentuk kontribusi sukarela pegawai yang mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang diduga memiliki hubungan dengan munculnya perilaku OCB adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh organisasi. Pemimpin memiliki peran penting dalam membangun lingkungan kerja, memberikan arahan, serta menciptakan hubungan yang mendukung keterlibatan pegawai. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mampu melibatkan pegawai dalam proses kerja dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan perilaku ekstra peran (Yukl, 2020; Robbins & Judge, 2022). Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak dikaji dalam konteks perilaku organisasi adalah kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut berperan dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Pemimpin tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga membuka ruang diskusi, menerima masukan, dan melibatkan pegawai dalam penyelesaian masalah organisasi (Yukl, 2020).

Menurut Pamungkas, Jamrizal, dan Us (2024), kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan rasa keterlibatan pegawai karena mereka merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam organisasi. Keterlibatan tersebut secara teoritis dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai sehingga mendorong munculnya perilaku ekstra peran atau OCB (Northouse, 2022). Namun, pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap OCB tidak selalu menunjukkan hasil yang sama pada setiap organisasi. Perbedaan budaya organisasi, karakteristik pegawai, sistem birokrasi, serta kondisi lingkungan kerja dapat menyebabkan kepemimpinan partisipatif belum tentu memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku OCB. Hal tersebut menjadi salah satu alasan pentingnya dilakukan penelitian lebih lanjut pada organisasi pemerintahan daerah.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang memiliki peran penting terhadap perilaku OCB adalah komunikasi internal. Komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi, ide, arahan, dan umpan balik yang berlangsung di antara anggota organisasi. Komunikasi yang efektif menjadi dasar dalam membangun koordinasi dan hubungan kerja yang harmonis (Robbins & Judge, 2022; Luthans, 2021). Fajar, Banowo, dan Mulyadi (2022) menjelaskan bahwa komunikasi internal memiliki fungsi penting dalam organisasi karena mampu menciptakan kesamaan pemahaman antarpegawai, memperlancar koordinasi pekerjaan, serta mengurangi kemungkinan terjadinya konflik akibat kesalahan informasi.

Komunikasi internal yang berjalan secara terbuka dapat meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Ketika pegawai memperoleh informasi yang jelas mengenai tujuan organisasi dan merasa memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja, maka mereka cenderung menunjukkan perilaku positif seperti membantu rekan kerja, bekerja sama, dan memberikan kontribusi lebih dari tugas formalnya. Penelitian Fauzi, Nurmayanti, dan Sulaimiah (2022) menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif terhadap OCB pegawai. Komunikasi yang efektif mampu meningkatkan hubungan sosial dalam organisasi sehingga pegawai lebih terdorong untuk melakukan perilaku sukarela yang mendukung organisasi. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Afsar et al. (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik berkontribusi terhadap peningkatan perilaku kewargaan organisasi melalui terciptanya hubungan kerja yang saling percaya.

Sekretariat Daerah Kota Parepare sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan pemerintahan daerah. Dalam menjalankan tugas administrasi pemerintahan, organisasi ini membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan profesional sekaligus perilaku kerja yang mendukung efektivitas organisasi. (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara; Kementerian PANRB, 2024).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komunikasi internal terhadap OCB pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare menjadi penting dilakukan. Penelitian ini dilakukan karena masih terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap OCB, sementara komunikasi internal menunjukkan kecenderungan memiliki hubungan yang lebih kuat terhadap perilaku pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komunikasi internal terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare serta menjadi masukan bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan efektivitas pelayanan publik (Podsakoff et al., 2009; Robbins & Judge, 2022).

2. Metode Penelitian

2.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research). Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12972
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

variabel independen, yaitu kepemimpinan partisipatif (X1) dan komunikasi internal (X2), terhadap variabel dependen yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y). Melalui pendekatan ini, data yang diperoleh dari responden dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengetahui besarnya pengaruh antarvariabel penelitian. Menurut Sugiyono (2016), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan melalui pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

2.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi tersebut memiliki struktur organisasi yang melibatkan hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai, sehingga relevan untuk mengkaji penerapan kepemimpinan partisipatif, komunikasi internal, dan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Penelitian dilaksanakan pada tahun 2026, mulai dari tahap penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian.

2.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare yang berjumlah 118 orang, terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 118 responden (Sugiyono, 2016).

2.4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang memuat pernyataan mengenai variabel kepemimpinan partisipatif, komunikasi internal, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, buku, jurnal ilmiah, serta penelitian terdahulu yang relevan sebagai pendukung dalam penyusunan penelitian.

2.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju). Selain itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung dari instansi, sedangkan studi pustaka dilakukan dengan menelaah berbagai literatur yang berkaitan dengan variabel penelitian sebagai landasan teoritis.

2.6. Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 25. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan setiap butir pernyataan valid dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas sebagai persyaratan analisis regresi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji *t*), uji simultan (uji *F*), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komunikasi internal terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai (Ghozali, 2021).

3. Hasil dan Pembahasan

Rangkaian

Gambaran Umum Informan Penelitian

Penelitian ini melibatkan sebanyak 118 pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare sebagai responden. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 73 orang (61,9%), sedangkan laki-laki sebanyak 45 orang (38,1%).

Dilihat dari usia, sebagian besar responden berada pada kelompok **usia** 31–45 tahun sebanyak 61 orang (51,7%)**,** diikuti kelompok usia 21–30 tahun sebanyak 44 orang (37,3%)**,** dan kelompok usia di atas 45 tahun sebanyak 13 orang (11,0%)**.** Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif sehingga memiliki pengalaman dan pemahaman yang cukup terhadap kondisi organisasi.

Berdasarkan status pekerjaan, responden terdiri atas 72 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) (61,0%) dan 46 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (39,0%). Komposisi ini menunjukkan bahwa penelitian melibatkan dua kelompok pegawai yang berperan dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan di Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–5 tahun, yaitu sebanyak 41 orang (34,7%), diikuti responden yang bekerja selama 6–7 tahun sebanyak 33 orang (28,0%), responden dengan masa kerja lebih dari 7 tahun sebanyak 28 orang (23,7%), serta responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 16 orang (13,6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga diharapkan mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap kondisi organisasi.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12972
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Dari aspek pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 83 orang (70,3%), Diploma sebanyak 19 orang (16,1%), serta S2/S3 sebanyak 16 orang (13,6%). Tingkat pendidikan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan yang memadai untuk memahami serta memberikan penilaian terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan pegawai dengan variasi jenis kelamin, usia, status pekerjaan, lama bekerja, dan tingkat pendidikan yang beragam. Keberagaman karakteristik tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang representatif mengenai pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komunikasi internal terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakterstik		***Frequency***	***Percent***	***Cumulative Percent***
Jenis Kelamin	Laki-laki	45	38.1	38.1
	Perempuan	73	61.9	61.9
Umur	21-30 Tahun	44	37.3	37.3
	31-45 Tahun	61	51.7	89.0
	45 Tahun ke atas	13	11.0	100.0
Status Pekerjaan	PNS	72	61.0	61.0
	PPPK	46	39.0	100.0
Lama Bekerja	<1 Tahun	16	13.6	13.6
	1-5 Tahun	41	34.7	48.3
	6-7 Tahun	33	28.0	76.3
	7 Tahun ke atas	28	23.7	100.0
Pendidikan Terakhir	Diploma	19	16.1	16.1
	S1	83	70.3	86.4
	S2/S3	16	13.6	100.0
Total		**118**	**100.0**	

Hasil Pengujian Data

3.1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 118 orang, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,181. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,181) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r Hitung	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Partisipatif (X1)	X1.1–X1.6	0,281–0,631	0,000–0,002	Valid
Komunikasi Internal (X2)	X2.1–X2.6	0,444–0,727	0,000	Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Y1–Y6	0,505–0,651	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Partisipatif (X1) yang terdiri atas 6 item memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,281–0,631, dengan nilai signifikansi 0,000–0,002. Seluruh nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,181) sehingga seluruh item pada variabel tersebut dinyatakan valid.

Pada variabel Komunikasi Internal (X2) yang terdiri atas 6 item, nilai r hitung berada pada rentang 0,444–0,727 dengan nilai signifikansi 0,000. Seluruh item memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai r hitung > 0,181 dan Sig. < 0,05.

Sementara itu, variabel Organizational Citizenship Behavior (Y) yang terdiri atas 6 item memiliki nilai r hitung antara 0,505–0,651 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel OCB juga dinyatakan valid.

Dengan demikian, seluruh 18 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item mampu mengukur konstruk Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Internal, dan Organizational Citizenship Behavior sesuai dengan konsep yang diteliti. Oleh karena itu, seluruh

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12972
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dan dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas serta analisis data berikutnya.

3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian apabila digunakan untuk mengukur variabel yang sama pada waktu atau kondisi yang berbeda. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Menurut Ghozali (2021), suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Partisipatif (X1)	0,682	Reliabel
Komunikasi Internal (X2)	0,737	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,714	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,682, yang menunjukkan bahwa enam item pernyataan pada variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

Variabel Komunikasi Internal (X2) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,737. Nilai tersebut merupakan yang tertinggi di antara ketiga variabel penelitian, sehingga menunjukkan bahwa item-item pada variabel Komunikasi Internal memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur konstruk yang diteliti.

Sementara itu, variabel Organizational Citizenship Behavior (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,714, yang juga berada di atas batas minimum yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel OCB memiliki konsistensi internal yang baik.

Dengan demikian, ketiga variabel penelitian, yaitu Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Internal, dan Organizational Citizenship Behavior, memenuhi kriteria reliabilitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan layak digunakan dalam analisis statistik pada tahap selanjutnya.

3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dipenuhi sebelum dilakukan analisis regresi linear. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Menurut Ghozali (2021), data residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	118
Kolmogorov-Smirnov Test Statistic	0,060
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Berdasarkan Tabel 4, jumlah data yang diuji (N) sebanyak 118 responden. Hasil pengujian menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov Test Statistic sebesar 0,060 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Terpenuhinya asumsi normalitas menunjukkan bahwa penyebaran residual tidak menyimpang dari distribusi normal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi klasik yang diperlukan dalam analisis regresi linear berganda. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Internal terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

3.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,592	0,350	0,339	1,23743

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai R sebesar 0,592, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Internal dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) berada

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12972
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

pada kategori cukup kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen memiliki hubungan yang positif dengan variabel dependen.

Nilai R Square sebesar 0,350 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Internal secara bersama-sama mampu menjelaskan 35% variasi Organizational Citizenship Behavior (OCB). Sementara itu, 65% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi kerja, iklim organisasi, maupun faktor individu lainnya.

Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,339 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan ukuran sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sebesar 33,9%. Menurut Hair et al. (2019), nilai Adjusted R Square memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap kemampuan model karena telah mempertimbangkan jumlah prediktor yang digunakan dalam analisis regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi Organizational Citizenship Behavior (OCB), meskipun masih terdapat faktor-faktor lain di luar model yang turut memengaruhi perilaku tersebut.

3.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu Kepemimpinan Partisipatif (X_1) dan Komunikasi Internal (X_2) terhadap variabel dependen, yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y). Menurut Hair et al. (2019), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur arah dan besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen secara simultan.

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	t Hitung	Sig.
Konstanta	10,473	4,571	0,000
Kepemimpinan Partisipatif (X1)	0,131	1,589	0,115
Komunikasi Internal (X2)	0,454	6,836	0,000

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

Y = 10,473 + 0,131X1 + 0,454X2

Interpretasi persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 10,473 mengindikasikan nilai OCB ketika Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Internal dianggap konstan. Koefisien regresi Kepemimpinan Partisipatif sebesar 0,131 menunjukkan arah hubungan positif, namun tidak signifikan (*Sig.* = 0,115 > 0,05). Sebaliknya, Komunikasi Internal memiliki koefisien regresi sebesar 0,454 dengan arah hubungan positif dan signifikan (*Sig.* = 0,000 < 0,05). Selain itu, nilai *Standardized Beta* Komunikasi Internal (0,541) lebih tinggi dibandingkan Kepemimpinan Partisipatif (0,126), sehingga Komunikasi Internal merupakan variabel yang memberikan pengaruh relatif paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

3.6. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Menurut Hair et al. (2019), uji t digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel serta melihat nilai signifikansi (Sig.). Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai Sig. < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel.

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keputusan
Kepemimpinan Partisipatif (X1)	1,589	1,981	0,115	Tidak Signifikan
Komunikasi Internal (X2)	6,836	1,981	0,000	Signifikan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif memperoleh nilai *t* hitung sebesar 1,589, lebih kecil daripada *t* tabel sebesar 1,981, dengan nilai signifikansi sebesar 0,115 (> 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sementara itu, variabel komunikasi internal memperoleh nilai *t* hitung sebesar 6,836, lebih besar daripada *t* tabel sebesar 1,981, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3.7. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Menurut Hair et al. (2019), uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi sekaligus mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12972
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

nilai F hitung dengan F tabel serta melihat nilai signifikansi (Sig.). Model regresi dinyatakan signifikan apabila nilai F hitung > F tabel atau nilai Sig. < 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.
31,008	3,08	0,000

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 31,008, sedangkan F tabel sebesar 3,08. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapatdisimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam meningkatkan perilaku sukarela pegawai yang mendukung efektivitas organisasi.

Pembahasan

menunjukkan bahwa Kepemimpinan Partisipatif memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan perilaku sukarela pegawai. Kondisi ini dapat terjadi karena perilaku OCB dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi temuan ini berbeda dengan konsep kepemimpinan partisipatif yang dikemukakan oleh Permana dan Karwanto (2020), bahwa kepemimpinan yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sebaliknya, Komunikasi Internal terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka, jelas, dan efektif mampu meningkatkan kerja sama, kepercayaan, serta kepedulian antarpegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Fauzi, Nurmayanti, dan Sulaimiah (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi internal berperan dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior melalui terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Secara simultan, Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Internal terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap OCB. Namun, berdasarkan nilai koefisien beta, Komunikasi Internal merupakan variabel yang lebih dominan dalam meningkatkan perilaku OCB pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki hubungan positif, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Sebaliknya, komunikasi internal terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, yang menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal yang terjalin dalam organisasi, semakin tinggi pula perilaku OCB pegawai. Selain itu, kepemimpinan partisipatif dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan perilaku OCB pegawai dibandingkan kepemimpinan partisipatif.

Reference

Afsar, B., Cheema, S., & Masood, M. (2021). The Role Of Organizational Citizenship Behavior In Improving Organizational Effectiveness. International Journal Of Organizational Analysis, 29(4), 1048–1065.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice (16th Ed.). Kogan Page.

Badaruddin, B. (2022). Dimensi Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 8(1), 59–70.

Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th Ed.). Pearson.

Fajar, A. M., Banowo, E., & Mulyadi, A. M. (2022). Peran Komunikasi Internal Dan Eksternal Pada Organisasi Dedikasi Untuk Negeri. Jurnal Ilmu Komunikasi, 12(2), 70–80.

Fauzi, A. F. F., Nurmayanti, S., & Sulaimiah, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat. JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5(11), 4989–4996.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th Ed.). Cengage Learning.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi. (2024). Laporan Kinerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Tahun 2024.

Luthans, F. (2021). Organizational Behavior (14th Ed.). Mcgraw-Hill.

Northouse, P. G. (2022). Leadership: Theory And Practice (9th Ed.). Sage Publications.

OECD. (2023). Government At A Glance 2023. OECD Publishing.

Organ, D. W. (1988). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington Books.

Pamungkas, T., Jamrizal, J., & Us, K. A. (2024). Kepemimpinan Partisipatif, Delegasi, Dan Pemberian Kewenangan. Jurnal Manajemen Riset Inovasi, 2(2), 99–110.

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2009). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. Journal Of Management, 35(3), 513–563.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (19th Ed.). Pearson.

Sedarmayanti. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12972
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141.
Yukl, G. (2020). Leadership In Organizations (9th Ed.). Pearson.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12972
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)