

Pengaruh Kepemimpinan, Status Kepegawaian Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Kota Pariaman

Syabran Jabar¹, Nora Eka Putri², Aldri frinaldi³, Asnil⁴

^{1,2,3,4}Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang, Indonesia

*Corresponding author, e-mail: syabran.map21@gmail.com, noraekaputri@fis.unp.ac.id, aldri@fis.unp.ac.id, asnilmelayu@gmail.com

Abstract

This study aimed to analyze the influence of leadership, employment status, and compensation on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) among PPPK employees within the Pariaman City Government. The study employed a quantitative approach with an associative research design. The respondents consisted of 250 PPPK employees distributed across various Regional Government Organizations (Organisasi Perangkat Daerah/OPD) in Pariaman City. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. Prior to hypothesis testing, classical assumption tests were conducted, including tests of normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. The results showed that leadership had a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Employment status also had a positive and significant effect and was identified as the most dominant variable influencing OCB. Meanwhile, compensation did not have a significant effect on OCB. Simultaneously, leadership, employment status, and compensation significantly influenced Organizational Citizenship Behaviour (OCB). The findings indicate that voluntary work behaviour among PPPK employees is more strongly influenced by leadership factors and clarity of employment status than by financial factors. Therefore, efforts to improve OCB among PPPK employees should focus on strengthening leadership quality and managing employment status more effectively.

Keywords: *Leadership, Employment status, Compensation, Organizational citizenship behaviour, PPPK*

Received: May 2, 2026.

Revised: June 7, 2026

Published: August 8, 2026



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2018 by author.

Pendahuluan

Dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah Indonesia melakukan reformasi besar dalam sistem kepegawaian melalui kebijakan penghapusan tenaga honorer dan penataan Aparatur Sipil Negara (ASN). Kebijakan ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 serta diperkuat melalui regulasi terbaru yakni Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mendorong penyelesaian status tenaga honorer melalui skema Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Langkah ini tidak hanya bertujuan memberikan kepastian hukum, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme aparatur (Turang, 2021; Tobroni, 2020).

Salah satu daerah yang secara aktif mengimplementasikan kebijakan tersebut adalah Pemerintah Kota Pariaman. Sebagai tindak lanjut dari kebijakan nasional terkait penataan tenaga honorer, Pemerintah Kota Pariaman pada tahun 2025 melakukan pengangkatan PPPK dalam jumlah besar. Kebijakan ini menjadikan PPPK sebagai komponen utama dalam struktur kepegawaian daerah, bukan lagi sebagai pelengkap. Jumlah pegawai PPPK yang diangkat mencapai 862 orang, yang terdiri dari berbagai formasi, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Pegawai PPPK Kota Pariaman Tahun 2025

No	Jenis Formasi	Gelombang I	Gelombang II	Total
1	Tenaga Teknis	615	124	739
2	Guru	43	75	118
3	Pamong Belajar Ahli Muda	5	–	5
	Jumlah	663	199	862

Sumber: Diolah dari data BKD Kota Pariaman (2025)

Pengangkatan PPPK dalam jumlah besar ini menjadi momentum penting dalam transformasi birokrasi daerah, khususnya dalam menggantikan tenaga honorer yang selama ini memiliki keterbatasan dalam aspek status dan kesejahteraan. Dengan perubahan tersebut, diharapkan terjadi peningkatan tidak hanya pada aspek administratif, tetapi juga pada kualitas kinerja dan perilaku kerja pegawai. Dari sisi kesejahteraan, pegawai PPPK juga mengalami peningkatan yang signifikan. Kompensasi yang diterima berada pada tingkat yang relatif memadai dan bahkan melampaui Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Barat, sebagaimana disajikan pada Tabel 2. Hal ini menunjukkan bahwa secara kebijakan, pemerintah telah memberikan perhatian terhadap aspek kesejahteraan pegawai.

Tabel 2. Perbandingan Gaji PPPK dan UMP Sumatera Barat

NO	Jenjang Pendidikan	Golongan	Besar Gaji Pokok (Rp)
1	SD	I-III	Rp1.900.000 - Rp3.200.000
2	SMP	IV	Rp2.200.000 - Rp3.300.000
3	SMA / D1	V	Rp2.511.500 - Rp4.189.900
4	D2	VI	Rp2.742.800 - Rp4.367.100
5	D3	VII-VIII	Rp2.858.800 - Rp4.744.400
6	S1 / D4	IX	Rp3.203.600 - Rp5.261.500
7	S2 (Magister)	X	Rp3.339.100 - Rp5.484.000
8	S3 (Doktoral)	XI-XVII	Rp3.480.300 - Rp7.329.000

Sumber : Peraturan Presiden No. 11 Tahun 2024

Namun demikian, peningkatan status dan kesejahteraan tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh perubahan perilaku kerja pegawai. Dalam praktiknya, masih ditemukan kecenderungan bahwa pegawai bekerja sebatas memenuhi tugas formal dan belum menunjukkan inisiatif atau kontribusi di luar peran yang ditetapkan. Kondisi ini menjadi krusial, terutama dalam konteks organisasi publik yang membutuhkan keterlibatan aktif pegawai untuk meningkatkan efektivitas pelayanan. Dalam perspektif perilaku organisasi, kondisi tersebut berkaitan dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB), yaitu perilaku sukarela yang melampaui tuntutan formal pekerjaan namun berkontribusi terhadap efektivitas organisasi (Aziz et al., 2025). OCB mencerminkan tingkat kepedulian, keterlibatan, dan komitmen pegawai terhadap organisasi, yang menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan.

Fenomena rendahnya OCB ini juga teridentifikasi pada pegawai PPPK di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman. Berdasarkan pengamatan awal, perilaku kerja pegawai masih cenderung bersifat administratif dan instruktif, dengan tingkat inisiatif serta kontribusi sukarela yang belum optimal. Pegawai lebih banyak menunggu arahan dibandingkan menunjukkan

perilaku proaktif dalam mendukung kerja tim dan organisasi. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan kepegawaian yang telah mengalami perbaikan signifikan dengan perilaku kerja yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan status dan kompensasi saja belum cukup untuk mendorong terbentuknya perilaku kerja yang positif.

Beberapa faktor diduga berperan dalam membentuk Organizational Citizenship Behaviour, di antaranya kepemimpinan, status kepegawaian, dan kompensasi. Kepemimpinan berperan dalam membentuk motivasi dan keterlibatan pegawai (Aulia et al., 2025; Daulay et al., 2025), sementara status kepegawaian memengaruhi persepsi terhadap keamanan kerja dan keterikatan organisasi (Rostiawati, 2022; Yudhi, 2022). Di sisi lain, kompensasi yang adil dan proporsional juga berkontribusi terhadap pembentukan sikap dan komitmen pegawai (Kadarisman, 2012; Widodo et al., 2022). Meskipun penelitian mengenai Organizational Citizenship Behaviour telah banyak dilakukan, sebagian besar masih berfokus pada pegawai tetap atau sector non-pemerintah. Penelitian yang secara khusus mengkaji pegawai PPPK sebagai hasil dari kebijakan penghapusan tenaga honorer, khususnya dalam konteks pemerintah daerah seperti Kota Pariaman masih relatif terbatas. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, status kepegawaian, dan kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada pegawai PPPK di Pemerintah Kota Pariaman.

Kajian Literatur

Organizational Behavior Theory

Organizational Behavior Theory merupakan kajian yang mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam organisasi serta pengaruh struktur dan lingkungan kerja terhadap perilaku tersebut (Altman et al., 2013; Hitt, Miller & et al., 2017). Teori ini menekankan bahwa perilaku kerja tidak hanya ditentukan oleh aturan formal, tetapi juga oleh faktor psikologis, sosial, dan interaksi dalam organisasi (Stevens, Loudon & et al., 2026). Persepsi individu terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta pengalaman kerja sehari-hari membentuk sikap dan motivasi yang pada akhirnya memengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi (Butarbutar et al., 2021; Wujarso, 2024).

Dalam perkembangannya, teori ini juga menyoroti pentingnya perilaku ekstra peran sebagai bagian dari keberhasilan organisasi. Perilaku tersebut mencakup kontribusi sukarela di luar tugas formal, seperti membantu rekan kerja dan menunjukkan kepedulian terhadap organisasi (Setyowati & Puspitadewi, 2023; Abidin et al., 2023). Dengan pendekatan multidisiplin, Organizational Behavior menjelaskan bahwa perilaku ini dipengaruhi oleh faktor seperti kepemimpinan, status kepegawaian, dan kompensasi (Budiono et al., 2024; Aprinawati et al., 2024). Dalam penelitian ini, teori tersebut digunakan untuk memahami bagaimana ketiga faktor tersebut memengaruhi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada pegawai PPPK di Pemerintah Kota Pariaman (Wiyono, 2022; Budiono, 2024).

Organizational Behavior Theory menjelaskan bahwa perilaku kerja pegawai merupakan hasil interaksi antara faktor individu, kelompok, dan sistem organisasi. Dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan dipandang sebagai faktor yang membentuk pola hubungan kerja dan motivasi pegawai, status kepegawaian merepresentasikan kondisi struktural yang memengaruhi rasa aman dan keterikatan pegawai terhadap organisasi, sedangkan kompensasi merupakan bentuk penghargaan organisasi yang dapat memengaruhi sikap kerja pegawai. Ketiga faktor tersebut diyakini berkontribusi terhadap munculnya Organizational Citizenship Behaviour (OCB), yaitu perilaku sukarela pegawai yang melampaui tuntutan pekerjaan formal demi mendukung efektivitas organisasi.

Organizational Citizenship Behaviour

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan perilaku kerja sukarela yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan formal, namun memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi (Bismala, 2019). Perilaku ini mencerminkan kesadaran individu untuk

berkontribusi di luar kewajiban formal, yang didorong oleh motivasi intrinsik, kepedulian terhadap rekan kerja, dan komitmen terhadap organisasi (Ersianti & Wicaksari, 2025). Dengan demikian, OCB tidak hanya dipengaruhi oleh struktur formal organisasi, tetapi juga oleh dinamika sosial dan persepsi individu dalam lingkungan kerja (Tambe, 2014). Secara konseptual, OCB dipahami sebagai perilaku ekstra-peran yang melampaui tuntutan pekerjaan formal dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi (Organ, 2014; Podsakoff et al., 1990; Ndoja & Malekar, 2020). Dalam konteks organisasi publik, khususnya pada pegawai PPPK, OCB menjadi indikator penting dalam menilai kontribusi pegawai di luar tugas administratif, termasuk dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2005). Oleh karena itu, dalam penelitian ini OCB diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, status kepegawaian, dan kompensasi (Wiyono, 2022; Fawzan et al., 2023). Menurut Organ dkk. yang dikutip dalam Silvana & Martin (2025), OCB terdiri dari lima indikator utama, yaitu:

- a) **Altruism**
Kesediaan membantu rekan kerja secara sukarela, seperti membantu pekerjaan, membimbing pegawai baru, atau memberikan dukungan tanpa diminta.
- b) **Courtesy**
Perilaku menjaga hubungan baik dan mencegah konflik, seperti menghormati rekan kerja dan mempertimbangkan dampak tindakan terhadap orang lain.
- c) **Conscientiousness**
Tanggung jawab dan kedisiplinan yang melampaui standar formal, seperti bekerja lebih dari yang dituntut dan mematuhi aturan tanpa pengawasan.
- d) **Sportmanship**
Sikap positif dalam menghadapi kondisi kerja yang kurang ideal tanpa banyak mengeluh serta tetap menjaga stabilitas kerja.
- e) **Civic Virtue**
Keterlibatan aktif dalam kehidupan organisasi, termasuk memberikan saran, mengikuti kegiatan, dan berpartisipasi dalam pengembangan organisasi.

Kelima indikator tersebut menggambarkan bahwa OCB tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap tugas formal, tetapi juga mencakup komitmen sukarela, kepedulian interpersonal, dan partisipasi aktif dalam organisasi. Dalam konteks PPPK di Pemerintah Kota Pariaman, indikator-indikator ini menjadi dasar untuk menilai bagaimana perilaku ekstra peran terbentuk dan berkontribusi terhadap efektivitas organisasi (Silvana & Martin, 2025).

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (Bans, 2021; Fegett et al., 2024). Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan otoritas formal, tetapi juga kemampuan membangun hubungan interpersonal, menciptakan kepercayaan, serta memahami kebutuhan dan karakteristik bawahan (Nurhalim et al., 2023; Iswahyudi et al., 2023). Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif tidak hanya berorientasi pada pencapaian tugas, tetapi juga pada pembentukan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan produktif. Dalam organisasi publik, kepemimpinan memiliki peran yang lebih kompleks karena berkaitan dengan tanggung jawab pelayanan kepada masyarakat. Pemimpin dituntut mampu mengelola pegawai dengan latar belakang dan status kepegawaian yang beragam, termasuk PPPK, serta menciptakan sistem kerja yang adil dan transparan (Mudhoffar & Frinaldi, 2024; Hui & Long, 2024). Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi faktor penting yang dapat mendorong terbentuknya perilaku positif pegawai, termasuk Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Secara klasik, kepemimpinan terdiri dari dua dimensi utama, yaitu orientasi tugas (task behavior) dan orientasi hubungan (relationship behavior). Orientasi tugas berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mengatur, mengarahkan, dan mengawasi pekerjaan agar tujuan organisasi tercapai secara efisien (Saifudin, 2020). Sementara itu, orientasi hubungan menekankan pada perhatian terhadap kesejahteraan, komunikasi, dan motivasi bawahan (Zulbasri & Anwar, 2025; Nisa & Pujiyanto, 2023).

Keseimbangan kedua dimensi ini menjadi kunci kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan pencapaian tugas dan hubungan interpersonal cenderung lebih berhasil dalam meningkatkan motivasi, kerja sama tim, serta mendorong perilaku ekstra peran pegawai (Aulia et al., 2025). Dalam konteks PPPK, keseimbangan ini penting untuk mendorong keterlibatan dan kontribusi pegawai di luar tugas formal. Menurut Kartono dalam Palentina et al. (2024), indikator kepemimpinan meliputi:

- a) Kemampuan mengambil keputusan (Decision Making)
- b) Kemampuan memotivasi (Motivating)
- c) Kemampuan komunikasi (Communicating)
- d) Kemampuan mengendalikan diri (Self Control)
- e) Tanggung jawab (Responsibility)

Perkembangan teori kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin perlu menyesuaikan gaya dengan kondisi organisasi dan karakteristik bawahan. Beberapa gaya kepemimpinan yang relevan antara lain:

- a) **Kepemimpinan Transformasional**
Menekankan inspirasi, motivasi, dan pengembangan bawahan untuk mencapai visi bersama (Sari et al., 2020; Kartini, 2017).
- b) **Kepemimpinan Transaksional**
Berkas pada sistem reward dan punishment untuk memastikan pencapaian target dan kepatuhan (Ferdin et al., 2024).
- c) **Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership)**
Berkas pada pemberdayaan dan kesejahteraan bawahan untuk meningkatkan loyalitas dan partisipasi (Sutisna & Noor, 2022).
- d) **Kepemimpinan Situasional**
Menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi dan tingkat kesiapan bawahan (Zahroh et al., 2023; Romadhoni et al., 2024).

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan modern menunjukkan bahwa peran pemimpin tidak hanya mengatur pekerjaan, tetapi juga mendorong keterlibatan, motivasi, dan kontribusi positif pegawai. Dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada pegawai PPPK di Pemerintah Kota Pariaman.

Status Kepegawaian

Kepegawaian merujuk pada sistem pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, termasuk hubungan kerja, hak, kewajiban, serta kedudukan pegawai dalam struktur organisasi (Kadarisman, 2014; Juliani, 2021). Dalam konteks organisasi publik, kepegawaian memiliki dimensi yang lebih luas karena berkaitan dengan pelaksanaan fungsi pemerintahan dan pelayanan publik, sehingga status pegawai diatur secara formal melalui peraturan perundang-undangan (Fahrani et al., 2020; Kadarisman, 2019). Dalam sistem Aparatur Sipil Negara (ASN), kepegawaian terdiri dari dua kategori utama, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Perbedaan status ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berimplikasi pada aspek keamanan kerja, pengembangan karier, dan keterikatan terhadap organisasi (Turang, 2021; Yudhi, 2022). Dalam perkembangannya, kebijakan kepegawaian juga diarahkan untuk mendukung reformasi birokrasi melalui penerapan sistem merit dan peningkatan profesionalisme aparatur (Sutmasa, 2020). Oleh karena itu, status kepegawaian menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi sikap, motivasi, dan perilaku kerja pegawai, termasuk dalam mendorong Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

Dalam birokrasi pemerintahan, status kepegawaian dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a) **Aparatur Sipil Negara (ASN)**
Terdiri dari: Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).
- b) **Tenaga Honorer**
Pegawai non-ASN dengan status tidak tetap dan keterbatasan perlindungan kerja (Herdiansyah et al., 2023).

(Pengaruh Kepemimpinan, Status Kepegawaian Dan Kompensasi Terhadap ...)

-
- c) Tenaga Kontrak / Tenaga Lepas
Bekerja berdasarkan perjanjian kerja jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan organisasi (Anggraini et al., 2024).
 - d) Tenaga Harian Lepas (THL)
Tenaga kerja berbasis harian dengan sistem upah sesuai jumlah hari kerja.
 - e) Tenaga Outsourcing
Pegawai melalui pihak ketiga dengan hubungan kerja tidak langsung dengan instansi pemerintah.

Selanjutnya dalam praktik administrasi, sistem kepegawaian terdiri dari:

- a) Patronage System, yakni berbasis hubungan personal (kurang objektif)
- b) Merit System, yakni berbasis kompetensi dan kualifikasi (paling ideal)
- c) Career System, yakni berbasis pengembangan karier jangka panjang (Ramadhan, 2021)

Dalam konteks modern, sistem merit menjadi dasar utama dalam menciptakan aparatur yang profesional dan berintegritas. Status kepegawaian tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga tercermin dalam perilaku kerja pegawai dalam organisasi. Oleh karena itu, diperlukan indikator untuk melihat bagaimana perbedaan status kepegawaian memengaruhi sikap dan keterlibatan pegawai dalam bekerja.

Menurut Yulianti et al. (2023), indikator status kepegawaian meliputi:

- d) Loyalitas
Tingkat kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang dipengaruhi oleh kepastian status kerja
- e) Kerjasama Tim
Kemampuan berinteraksi dan berkolaborasi dalam kelompok kerja
- f) Tanggung Jawab
Kesadaran dalam melaksanakan tugas sesuai peran dan kewenangan

Dengan demikian, status kepegawaian tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga berperan dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Perbedaan status tersebut diduga memengaruhi tingkat keterlibatan dan kontribusi pegawai, termasuk dalam mendorong Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan (Rahman & Husaini, 2022). Kompensasi tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial, tetapi juga mencakup dimensi psikologis dan persepsi keadilan yang dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai (Faiza & Suhardi, 2022; Kadarisman, 2012). Oleh karena itu, sistem kompensasi perlu dirancang secara adil, rasional, dan sesuai dengan kontribusi kerja agar mampu mendorong perilaku kerja yang positif. Dalam konteks organisasi publik, kompensasi memiliki dasar hukum yang jelas dan menjadi bagian dari upaya meningkatkan profesionalisme aparatur. Pegawai ASN, termasuk PPPK, berhak memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas sesuai ketentuan yang berlaku. Pemberian kompensasi yang tepat tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan, tetapi juga sebagai instrumen untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Rostikawati, 2024). Dengan demikian, kompensasi menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi perilaku kerja, termasuk Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Kompensasi secara umum terdiri dari dua dimensi utama:

- a) Kompensasi Finansial
Imbalan dalam bentuk uang yang berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai.
 - b) Kompensasi Nonfinansial
Imbalan non-material seperti pengakuan, kenyamanan kerja, dan kepuasan intrinsik.
-

Keseimbangan kedua dimensi ini penting dalam mendorong motivasi dan perilaku kerja yang positif. Menurut beberapa ahli (Rahman et al, 2022; Rostikawati, 2024; dan Kadarisman, 2014), kompensasi dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu:

- a) Upah dan Gaji
Imbalan utama yang diterima secara rutin sebagai balas jasa atas pekerjaan.
- b) Insentif
Tambahkan kompensasi berbasis kinerja untuk mendorong produktivitas dan pencapaian kerja.
- c) Tunjangan
Fasilitas tambahan yang melengkapi gaji, seperti jaminan sosial dan bentuk perlindungan lainnya.

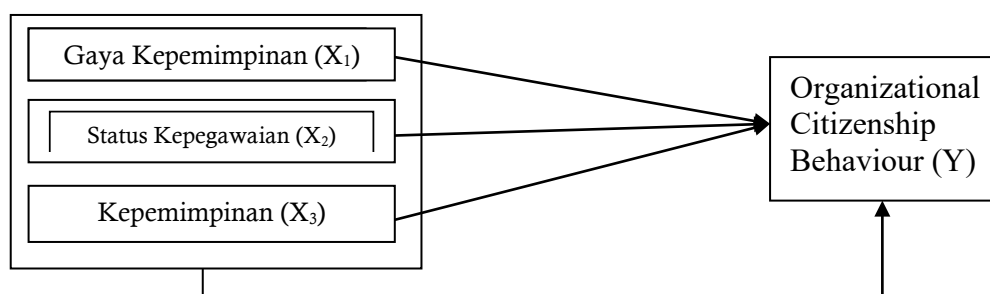
Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai instrumen strategis yang dapat memengaruhi motivasi dan perilaku kerja pegawai dalam organisasi.

Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Organizational Citizenship Behaviour (OCB) telah banyak dilakukan dengan melibatkan berbagai variabel organisasi. Purwanto et al. (2021) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karena mampu meningkatkan kepercayaan dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Hasil serupa juga ditemukan oleh Moton et al. (2022) dan Yoanita et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan perilaku ekstra peran pegawai. Pada aspek status kepegawaian, Chiu et al. (2015) menemukan bahwa status kerja berpengaruh terhadap OCB melalui peningkatan rasa aman kerja dan persepsi peluang karier. Penelitian Liu et al. (2021) juga menunjukkan bahwa persepsi status yang lebih baik mampu meningkatkan work vitality yang kemudian berdampak pada peningkatan OCB. Sementara itu, penelitian Utomo (2022) dan Muliani dan Perkasa (2023) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap OCB karena meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Namun demikian, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa OCB tidak selalu dipengaruhi oleh faktor finansial, melainkan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor psikologis dan hubungan organisasi.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan, status kepegawaian, dan kompensasi memiliki hubungan dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Akan tetapi, penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada pegawai PPPK di lingkungan pemerintah daerah pasca kebijakan penataan tenaga honorer masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut. Secara sederhana penelitian ini bertujuan untuk menegaskan bahwa gaya kepemimpinan, status kepegawaian, dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah, baik secara parsial maupun simultan. Hubungan antarvariabel tersebut menjadi dasar dalam pengujian empiris guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mendorong munculnya OCB dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah. Kerangka konseptual penelitian ini dapat di visualisasikan dalam gambar berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



(Pengaruh Kepemimpinan, Status Kepegawaian Dan Kompensasi Terhadap ...)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pariaman.
- H2: Status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pariaman.
- H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pariaman.
- H4: Kepemimpinan, status kepegawaian, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pariaman.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, status kepegawaian, dan kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pegawai PPPK di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Pariaman. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2019). Pengujian pengaruh antarvariabel dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda karena penelitian melibatkan lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun alur penelitian dan tahapan analisis data dalam penelitian ini disajikan pada gambar berikut yang meliputi proses pengumpulan data, pengujian instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, hingga interpretasi hasil penelitian.

Gambar 2. Diagram Alir Penelitian



Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2026 di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Pariaman dengan subjek penelitian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menggunakan instrumen Kuesioner yang diserbar lewat Google form dengan jumlah responden sebanyak 250 orang.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan delalui software SPSS, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan, status kepegawaian, kompensasi, dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($> 0,124$) serta tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Berikut hasil uji realibilitas pada penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

		N	%
Cases	Valid	247	98.8
	Excluded ^a	3	1.2
	Total	250	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	80

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,980. Nilai tersebut jauh melebihi batas minimum yang disyaratkan, yaitu 0,60, sehingga menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten dalam mengukur variabel kepemimpinan, status kepegawaian, kompensasi, serta Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Dengan demikian, instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dan dapat dipercaya untuk mendukung analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

(Pengaruh Kepemimpinan, Status Kepegawaian Dan Kompensasi Terhadap ...)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan ketentuan bahwa data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Predicted Value	
N		250	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	105.8920000	
	Std. Deviation	7.58072388	
Most Extreme Differences	Absolute	.154	
	Positive	.154	
	Negative	-.093	
Test Statistic		.154	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		<.001	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.000	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal. Namun demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini tergolong besar ($n=250$), sehingga berdasarkan Central Limit Theorem, distribusi data dapat dianggap mendekati normal. Dengan demikian, data penelitian ini tetap layak untuk digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Berikut hasil ujinya:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.843	5.198		5.164	<.001		
	X1	.170	.065	.185	2.615	.009	.414	2.416
	X2	.835	.108	.508	7.768	<.001	.485	2.061
	X3	.113	.074	.084	1.512	.132	.667	1.500

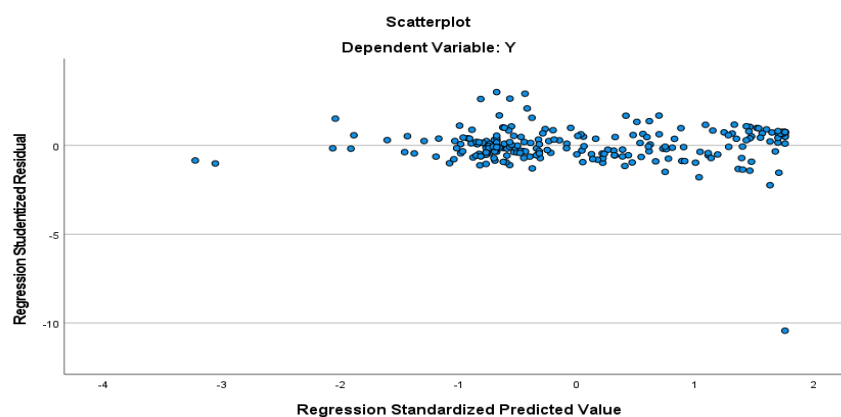
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,414, status kepegawaian sebesar 0,485, dan kompensasi sebesar 0,667. Sementara itu, nilai VIF masing-masing variabel adalah 2,416, 2,061, dan 1,500. Seluruh nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *scatterplot*, dengan melihat pola penyebaran titik pada grafik. Berikut hasilnya:

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu kepemimpinan, status kepegawaian, dan kompensasi terhadap variabel dependen, yaitu Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26.843	5.198		5.164	<.001
	X1	.170	.065	.185	2.615	.009
	X2	.835	.108	.508	7.768	<.001
	X3	.113	.074	.084	1.512	.132

a. Dependent Variable: Y

(...)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e.$$

$$Y = 26,843 + 0,170 X_1 + 0,835 X_2 + 0,113 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 26,843 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan, status kepegawaian, dan kompensasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebesar 26,843. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,170 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan akan diikuti dengan peningkatan OCB sebesar 0,170, dengan asumsi variabel lain dalam kondisi konstan. Selanjutnya, koefisien regresi variabel status kepegawaian (X_2) sebesar 0,835 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh paling besar terhadap OCB dibandingkan variabel lainnya, sehingga perubahan pada status kepegawaian memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap peningkatan OCB. Sementara itu, koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,113 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap OCB, meskipun kontribusinya relatif lebih kecil dibandingkan variabel lainnya.

Uji Hipotesis

Uji - t (Partial)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) di dapatkan hasil sebagai jabaran berikut;

H1 (Pengaruh Kepemimpinan terhadap OCB)

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji parsial (uji t), variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,170, nilai t hitung sebesar 2,615, dan nilai signifikansi sebesar 0,009 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Nilai koefisien positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan OCB sebesar 0,170 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mendorong pegawai PPPK untuk menunjukkan perilaku kerja ekstra di luar tugas formal.

H2 (Pengaruh Status Kepegawaian terhadap OCB)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel status kepegawaian (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,835, nilai t hitung sebesar 7,768, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Nilai koefisien yang paling besar di antara variabel lainnya mengindikasikan bahwa status kepegawaian merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi OCB. Artinya, setiap peningkatan persepsi positif terhadap status kepegawaian akan meningkatkan OCB sebesar 0,835 satuan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima. Temuan ini menegaskan bahwa aspek status sebagai PPPK memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai.

H3 (Pengaruh Kompensasi terhadap OCB)

Berdasarkan hasil analisis, variabel kompensasi (X_3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,113, nilai t hitung sebesar 1,512, dan nilai signifikansi sebesar 0,132 ($> 0,05$). Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah positif, namun karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini berarti bahwa peningkatan kompensasi tidak secara nyata diikuti oleh peningkatan OCB. Dengan demikian, hipotesis ketiga

(H3) ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku OCB tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor finansial, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor lain dalam organisasi.

Uji – f (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan tingkat signifikansi pada tabel ANOVA, dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi < 0,05, maka model regresi dinyatakan signifikan. Berikut hasilnya:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14309.376	3	4769.792	78.915	<,001 ^b
	Residual	14868.708	246	60.442		
	Total	29178.084	249			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

H4 (Pengaruh Simultan terhadap OCB)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 78,915 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, status kepegawaian, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa OCB tidak terbentuk oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor dalam organisasi, meskipun secara parsial tidak semua variabel memiliki pengaruh yang signifikan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pegawai PPPK di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku kerja ekstra pegawai meningkat ketika pimpinan mampu memberikan arahan, dukungan, serta membangun hubungan kerja yang baik dengan pegawai. Dalam konteks PPPK yang masih memiliki karakteristik kerja kontraktual, kepemimpinan menjadi faktor penting karena mampu membentuk rasa keterlibatan dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Pemimpin yang efektif dapat mendorong pegawai untuk membantu rekan kerja, menjaga kepentingan organisasi, dan bekerja melebihi tuntutan formal pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purwanto et al. (2021), Moton et al. (2022), serta Yoanita et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional, memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Temuan ini juga memperkuat pandangan Podsakoff et al. (1990) bahwa perilaku kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kepercayaan, kepuasan kerja, dan perilaku ekstra peran pegawai. Temuan ini dapat dijelaskan melalui Organizational Behavior Theory yang menyatakan bahwa perilaku pegawai dipengaruhi oleh kondisi lingkungan organisasi, termasuk perilaku pemimpin. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, komunikasi yang efektif, dan hubungan kerja yang positif akan meningkatkan motivasi serta keterlibatan pegawai dalam organisasi. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk menunjukkan perilaku sukarela di luar tuntutan pekerjaan formal yang tercermin dalam Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

Status kepegawaian terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB serta menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

(Pengaruh Kepemimpinan, Status Kepegawaian Dan Kompensasi Terhadap ...)

perubahan status dari tenaga honorer menjadi PPPK memberikan dampak terhadap meningkatnya rasa aman kerja, pengakuan formal, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Kejelasan status kerja membuat pegawai merasa lebih dihargai dan memiliki posisi yang lebih pasti dalam organisasi sehingga mendorong munculnya loyalitas serta kesediaan untuk memberikan kontribusi lebih melalui perilaku OCB. Dalam konteks ini, status kepegawaian tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga berhubungan dengan aspek psikologis pegawai dalam membangun komitmen terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Chiu et al. (2015) yang menyatakan bahwa status kerja memiliki hubungan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pegawai. Penelitian Liu et al. (2021) juga menunjukkan bahwa persepsi status pegawai dapat meningkatkan work vitality yang berdampak pada meningkatnya perilaku OCB. Selain itu, Yulianti dan Sukmara (2023) menjelaskan bahwa status kepegawaian yang lebih jelas mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Berdasarkan Organizational Behavior Theory, status kepegawaian merupakan bagian dari sistem organisasi yang memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Kejelasan status kerja memberikan rasa aman, kepastian peran, dan pengakuan organisasi kepada pegawai. Kondisi tersebut meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi sehingga mendorong munculnya perilaku ekstra peran dalam bentuk Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, kompensasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku kerja ekstra pegawai PPPK tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh faktor finansial. Pegawai tetap menunjukkan perilaku sukarela dalam membantu organisasi meskipun kompensasi bukan menjadi faktor utama yang mendorong perilaku tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa OCB lebih dipengaruhi oleh faktor nonmaterial seperti kepemimpinan, komitmen, serta keterikatan pegawai terhadap organisasi dibandingkan imbalan finansial. Dengan demikian, peningkatan kompensasi belum tentu secara langsung meningkatkan perilaku OCB apabila tidak diikuti penguatan hubungan organisasi dan kualitas kepemimpinan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Aulia et al. (2024), Muliani dan Perkasa (2023), serta Utomo (2022) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Namun demikian, hasil penelitian ini mendukung pandangan Organ et al. (2005) bahwa OCB pada dasarnya merupakan perilaku sukarela yang tidak selalu didasarkan pada sistem penghargaan formal organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku OCB pada pegawai PPPK tidak semata-mata dibentuk oleh faktor ekonomi. Dalam perspektif Organizational Behavior Theory, perilaku kerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor sosial, psikologis, dan hubungan organisasi. Oleh karena itu, meskipun kompensasi penting dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai, perilaku sukarela yang tercermin dalam OCB lebih banyak dipengaruhi oleh kualitas hubungan kerja dan keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Secara simultan, kepemimpinan, status kepegawaian, dan kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai PPPK. Temuan ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terbentuk melalui kombinasi faktor struktural dan psikologis dalam organisasi. Akan tetapi, hasil penelitian memperlihatkan bahwa faktor kepemimpinan dan status kepegawaian memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan kompensasi. Oleh karena itu, peningkatan OCB pegawai PPPK akan lebih efektif apabila organisasi memprioritaskan penguatan kualitas kepemimpinan, kejelasan status kerja, serta pengelolaan hubungan organisasi yang mampu meningkatkan rasa aman dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Secara integratif, temuan penelitian ini dapat dipahami sebagai satu kesatuan penjelasan yang saling menguatkan antara peran kepemimpinan, status kepegawaian, dan kompensasi dalam membentuk OCB melalui mekanisme psikologis dan relational yang sama, yaitu kualitas hubungan pegawai dengan organisasi. Dalam kerangka ini, Social Exchange Theory menjadi landasan utama yang menjelaskan bahwa perilaku OCB muncul sebagai respons timbal balik atas perlakuan organisasi yang dirasakan pegawai, baik melalui kepemimpinan yang memberi arahan dan dukungan, maupun melalui kejelasan status kepegawaian yang memberikan rasa aman dan pengakuan. Kedua faktor tersebut pada dasarnya membentuk persepsi keadilan, keterikatan, dan kewajiban moral pegawai untuk memberikan kontribusi lebih, sebagaimana juga ditekankan dalam konsep OCB oleh Organ yang menempatkan perilaku ini sebagai bentuk sukarela yang lahir dari sikap positif terhadap

organisasi, bukan semata-mata dari insentif formal. Dalam konteks ini, kepemimpinan berfungsi sebagai penguat utama dalam membangun kualitas pertukaran sosial tersebut, sedangkan status kepegawaian memperkuat fondasi psikologis berupa rasa aman dan identitas kerja yang lebih stabil, sehingga keduanya saling memperkuat dalam mendorong OCB. Sementara itu, kompensasi yang tidak signifikan menunjukkan bahwa aspek pertukaran yang bersifat material tidak cukup kuat untuk membentuk perilaku ekstra peran apabila tidak disertai kualitas relasi dan pengalaman psikologis yang positif dalam organisasi. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini tidak bekerja secara terpisah, tetapi terintegrasi dalam satu mekanisme hubungan organisasi-pegawai yang menentukan kuat atau lemahnya kecenderungan OCB.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi yang dapat dikemukakan, baik secara teoritis maupun praktis. Lebih lengkapnya dapat dilihat pada jbaran berikut:

a) Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan gambaran bahwa Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada pegawai PPPK lebih banyak dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan status kepegawaian dibandingkan faktor kompensasi. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku kerja sukarela pegawai tidak hanya terbentuk karena imbalan material, tetapi juga dipengaruhi oleh rasa aman kerja, keterikatan terhadap organisasi, serta kualitas hubungan antara pimpinan dan pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat memperkuat kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami pembentukan OCB pada pegawai sektor publik dengan status kerja kontraktual seperti PPPK.

b) Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Pemerintah Kota Pariaman dalam pengelolaan pegawai PPPK. Upaya peningkatan OCB sebaiknya lebih difokuskan pada penguatan kualitas kepemimpinan dan pengelolaan status kepegawaian yang mampu memberikan rasa aman serta meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Pemimpin perlu membangun komunikasi yang baik, memberikan dukungan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai terdorong untuk memberikan kontribusi lebih dalam pekerjaan. Selain itu, meskipun kompensasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap OCB, pemberiannya tetap perlu dilakukan secara adil dan proporsional untuk menjaga kepuasan dan stabilitas kerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kepemimpinan dan status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pegawai PPPK di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman. Status kepegawaian menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi OCB, yang menunjukkan bahwa kejelasan status dan rasa aman kerja memiliki peran penting dalam mendorong perilaku kerja sukarela pegawai. Sementara itu, kompensasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap OCB, sehingga perilaku kerja ekstra pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor non-material dibandingkan faktor finansial. Secara simultan, kepemimpinan, status kepegawaian, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Temuan ini menunjukkan bahwa OCB terbentuk melalui kombinasi berbagai faktor organisasi, namun penguatan kualitas kepemimpinan dan pengelolaan status kepegawaian menjadi aspek yang lebih strategis dalam meningkatkan perilaku kerja sukarela pegawai PPPK di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman.

Referensi

Abidin, Z., Sofyan, A., & Edi, M. P. I. (2023). *Organization Citizenship Behavior*. Penerbit Lindan Bestari.

-
- Alfa Fawzan, B., Brata Sanjaya, S., Dicky Irinto, S. E., CSA, C., Djaka Adiwinata, S. E., Jeni Iriawati, S. E., ... & Evy Roslita, S. E. (2023). *Organizational behavior (theory and research mapping)*. Samudra Biru.
- Altman, S., Valenzi, E., & Hodgetts, R. M. (2013). *Organizational behavior: Theory and practice*. Elsevier.
- Aprinawati, A., Harahap, A. W., Aditya, F., Yazid, M. U., Prayoga, W., & Khaira, I. (2024). Analisis Literatur tentang Konsep Dasar Perilaku Organisasi dan Implikasi Manajerialnya. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 9049-9058.
- Aulia, Y. (2025). Kontribusi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Niara*, 17(3), 181-191.
- Aziz, A. A., Hardhienatar, S., & Setyaningsih, P. D. S. (2025). *Strategi Efektif Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Az-Zahroh, N. M., Safvitri, C., Putra, S. A., & Anshori, M. I. (2023). Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja: Studi Literature Review. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 131-154.
- Bans-Akutey, A. (2021). The path-goal theory of leadership. *Academia Letters*, 2(748), 10-20935.
- Bismala, L. (2019, October). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior: A Literature Review. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics* (pp. 1-10).
- Budiono, A., Wasino, H., & Cyasmoro, V. (2024). *Manajemen: Memahami Perilaku Manusia dalam Organisasi*. Mega Press Nusantara.
- Butarbutar, M., Kato, I., Sahir, S. H., Nainggolan, N. T., Weya, I., Simatupang, S., ... & Munthe, R. N. (2021). Teori Perilaku Organisasi.
- Chiu, S. F., Lin, S. T., & Han, T. S. (2015). Employment status and employee service-oriented organizational citizenship behaviour: The mediating roles of internal mobility opportunity and job insecurity. *Career Development International*, 20(2), 133-146.
- Daulay, D. E., Jhosua, M., & Harahap, R. A. (2025). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(2), 14138-14142.
- Dian Rostikawati, S. E. (2024). *Manajemen Kompensasi & Hubungan Industrial*. Cipta Media Nusantara.
- Ersianti, H. Z., & Wicaksari, E. A. (2025). Organizational Citizenship Behaviour: Meningkatkan Efektivitas dalam Organisasi secara Menyeluruh. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 455-482.
- Fahrani, N. S., Negara, B. K., Soetoyo, J. M., & Timur, C. J. (2020). ANALISIS KEBERADAAN PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN ASN ANALYSIS OF THE EXISTENCE OF NON CIVIL STATE EMPLOYEES IN THE MANAGEMENT PERSPECTIVE.
- Faiza, G., & Suhardi, S. (2022). P Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24-39.
- Ferdi, F., Betan, P. I. K., & Swarnawati, A. (2024). Iklim komunikasi organisasi responsif dalam gaya kepemimpinan transaksional: Analisis bibliometrik. *Jurnal Audiens*, 5(3), 463-476.
- Herdiansyah, O., Sulaeman, M. M., Adenan, R. F., Hosanah, A. U., & Febrianty, Y. (2023). Polemik Status Tenaga Honorer Di Lingkungan Kementerian, Lembaga Dan Pemerintah Daerah Ditinjau Secara Konstitusional. *Jurnal Ilmu Hukum Prima*, 6(2), 246-253.
- Anggraini, N. R., & Rosadi, O. (2024). Perlindungan Hukum Tenaga Harian Lepas Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Ekasakti Legal Science Journal*, 1(2), 102-109.
- Hitt, M. A., Miller, C. C., Colella, A., & Triana, M. (2017). *Organizational behavior*. John Wiley & Sons.
- Hui, Z., & Long, C. S. (2024). The impact of transformational leadership on employees' job satisfaction: a conceptual model. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(2), 1345-1354.
- Iswahyudi, M. S., Elshifa, A., Abas, M., Martalia, D., Mutia, A., Imlabla, F. V., ... & Manafe, D. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia: Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Juliani, H. (2021). Imbas Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Dalam Penataan Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(1), 36-48.
-

- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *manajemen sumber daya manusia*, 1-53.
- Kadarisman, M. (2014). Pengertian Dan Ruang Lingkup Pengembangan Pegawai. *Bumi Aksara, Jakarta*.
- Kadarisman, M. (2019). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi di Kota Depok. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 16(1), 17-32.
- Kadarisman, M., & Pahrudin, C. (2014). Pemberdayaan Pegawai dalam Rangka Peningkatan Kualitas Pelayanan. *JURNAL MANAJEMEN TRANSPORTASI & LOGISTIK*, 1(1), 15-30.
- Kartini, I. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 75-84.
- Liu, Y., Yin, X., Li, S., Zhou, X., Zhu, R., & Zhang, F. (2021). The relationship between employee's status perception and organizational citizenship behaviors: a psychological path of work vitality. *Psychology Research and Behavior Management*, 743-757.
- Moton, N. O. L., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 425-453.
- Mudd-Fegett, K., & Mudd, H. K. (2024). Transformational Leadership. In *Transformational Learning in Social Work and Human Services Education* (pp. 63-83). IGI Global.
- Mudhoffar, K., & Frinaldi, A. (2024). Transformasi budaya organisasi dalam mendorong perilaku inovatif pegawai negeri sipil: Studi kasus di sektor publik Indonesia. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(4), 611-619
- Muliani, S., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kompensasi Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Ppsu Di Salah Satu Kelurahan Daerah Jakarta Utara. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(03), 115-126.
- Ndoja, K., & Malekar, S. (2020). Organisational citizenship behaviour: A review. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 11(2), 89-104.
- Nisa, K., & Pujianto, W. E. (2023). The Effect of Relationship-Oriented Leadership Behavior, Promotion of Position and Work Environment on the Performance of Civil Servants at the Agricultural Quarantine Center in Surabaya. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 4(2), 166-177.
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071-2072.
- Organ, D. W. (2014). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. In *Organizational citizenship behavior and contextual performance* (pp. 85-97). Psychology Press.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage publications.
- Palentina, E., & Riyanti, N. (2024). Kepemimpinan Publik: Gaya Kepemimpinan Kepala SMK Negeri 1 Kasongan Kecamatan Katingan Hilir Kabupaten Katingan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 6494-6504.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-142.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9, 61-69.
- Rahman, A., & Husaini, M. (2022). Manajemen Kompensasi.
- Ramadhan, C. (2021). Analisis Kepastian Hukum Terhadap Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Simalungun.
- Romadhoni, D., David, M. D., Taharuddin, T., & Nuriyanti, N. (2024). Tinjauan Literatur Tentang Dinamika Kepemimpinan Situasional Di Lingkungan Perguruan Tinggi Maritim. *Jurnal Maritim Malahayati*, 5(1), 175-182.

-
- Rostiawati, E. (2022). *Komitmen Tugas dan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Negeri Sipil*. Penerbit NEM.
- Saifudin, A. (2020). Perilaku Kepemimpinan Yang Efektif Model 3 Dimensi: Berorientasi Pada Tugas, Hubungan, Dan Perubahan. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 36-47.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18.
- Setyowati, T., & Puspitadewi, I. (2023). *Perilaku Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Teori Dan Konsep)*. UM Jember Press.
- Silvana, N., & Martini, A. (2025). Peran Kecerdasan Emosional Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Metaverse ADPERTISI*, 4(1), 1-8.
- Stevens, R. E., Loudon, D. L., Harris, J., & Hartman, S. J. (2026). *Organizational behavior*. Taylor & Francis.
- Sugiyono, P. D. (2019). metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67, 18.
- Sutisna, A. J., & Noor, J. (2022). Pengaruh kepemimpinan pelayanan dan komitmen organisasi terhadap kinerja kerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 8(1), 283-283.
- Sutmasa, Y. G. (2020). Etika ASN Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara. *Jurnal Cakrawarti*, 2.
- Tambe, S. (2014). A study of organizational citizenship behaviour (OCB) and its dimensions: a literature review.
- Tobroni, F. (2020). Human Rights Review in Regulations on PPPK with Intertextuality Legal Text. *Jurnal HAM*, 11, 219.
- Turang, C. (2021). Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *LEX ADMINISTRATUM*, 9(2).
- Utomo, V. W. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Compensation on Employee Performance and Loyalty and Its Impact on Organizational Citizen Behavior at PT. Yarindo Farmatama. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 665-670.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Wujarso, R. (2024). *Perilaku Organisasi: Memahami Perilaku Individu, Kelompok, Dan Organisasi*. Asadel Liamsindo Teknologi.
- Yoanita, S. T., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Organizational citizenship behavior (ekstra peran) pada karyawan: Adakah peranan persepsi gaya kepemimpinan transformasional?. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 234-243.
- Yudhi, R. (2022). Hukum Kepegawaian Historisitas dan aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK).
- Yulianti, I., & Sukmara, A. R. (2023). Pengaruh Status Kepegawaian dan Kompetensi Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai: (Studi Kasus pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran). *Master Manajemen*, 1(2), 62-71.
- Zulbasri, H., & Anwar, K. (2025). Pengertian, Teori dan Tipe Kepemimpinan. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(5), 263-277.
-