

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DAN OCB PADA KARYAWAN LSM PKBI JAWA TENGAH

Anis Sapitri

22221287

Program Magister Manajemen Universitas BPD Jawa Tengah

anissapitri0709@gmail.com

ABSTRAK

Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) berperan penting dalam advokasi dan pelayanan publik, namun menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan lingkungan kerja yang dinamis. Untuk menjaga efektivitas organisasi, kepemimpinan yang kompeten menjadi faktor kunci dalam meningkatkan komitmen afektif dan perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen afektif, OCB, dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Sampel terdiri dari 82 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan pengumpulan data dilakukan secara *offline*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif (koefisien = 0,648), OCB (koefisien = 0,536), dan keterlibatan kerja. Selain itu, keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif (koefisien = 0,167) dan OCB (koefisien = 0,305), serta memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kedua variabel tersebut. Pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, namun keterlibatan kerja tetap menjadi faktor pendukung yang memperkuat hubungan tersebut.

Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan komitmen afektif dan OCB karyawan, baik secara langsung maupun melalui keterlibatan kerja. Oleh karena itu, pemimpin LSM perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan partisipasi karyawan guna mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Komitmen Afektif, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Keterlibatan Kerja*

ABSTRACT

Non-governmental organizations (NGOs) play an important role in advocacy and public service, but face challenges such as limited resources and a dynamic work environment. To maintain organizational effectiveness, competent leadership is a key factor in increasing affective commitment and organizational citizenship behavior (OCB). This study aims to analyze the effect of leadership style on affective commitment, OCB, and work engagement as a mediating variable.

This study uses a quantitative approach with the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analysis method. The sample consisted of 82 employees selected using purposive sampling technique, with data collection conducted offline. The results showed that leadership style has a positive and significant effect on affective commitment (coefficient = 0.648), OCB (coefficient = 0.536 > 1.96), and work engagement. In addition, work engagement

affects affective commitment (coefficient = 0.167) and OCB (coefficient = 0.305), and mediates the relationship between leadership style and these two variables. The direct effect is greater than the indirect effect, but work engagement remains a supporting factor that strengthens the relationship.

These findings suggest that an effective leadership style can increase employees' affective commitment and OCB, both directly and through work engagement. Therefore, NGO leaders need to adopt leadership styles that are able to increase employee motivation, engagement, and participation in order to drive overall organizational performance.

Keywords: Leadership Style, Affective Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Engagement