



Original Article

Hubungan antara Kepemimpinan Rendah Hati dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Polisi di Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Polda Sumut)

Yustinus Saragih^{1✉}, Rianda Elvinawaty², Naila Alfina Rizki³, Mei Treisyah Zeni⁴

^{1,2,3,4}PUI-PT Industry & Organization Psychology Centre, Program Studi Sarjana Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

Correspondence Author: yuztin31@gmail.com, rianda@unprimdn.ac.id, nailaalfina42@gmail.com, meitreisyahzeni81@gmail.com

Abstrak:

This study aims to determine the relationship between humble leadership and Organizational Citizenship Behavior (OCB) among police officers in the North Sumatra Regional Police (Polda Sumut). The results show that subordinates who perceive their leaders as having humble leadership, such as appreciation, empowerment, and the ability of superiors to value the contributions of members, tend to exhibit high levels of OCB. This means that the higher the perception of police officers regarding the humble leadership of their superiors, the higher the voluntary work behavior (OCB) exhibited by police officers. This study used a quantitative approach with analysis results showing a Pearson correlation value of 0.594 and significance of 0.000 ($p < 0.05$), indicating a significant relationship between humble leadership and OCB. The coefficient of determination shows that humble leadership contributes 35.3% to the formation of OCB.

Kata kunci: Humble Leadership, Organizational Citizenship Behavior

Pendahuluan

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah lembaga pemerintah yang membantu menegakkan hukum dan menjaga ketertiban umum. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, tugas utama kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Tugas-tugas tersebut hanya dapat terlaksana dengan baik jika anggota polisi berdedikasi, disiplin, dan profesional dalam bekerja, sehingga dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan jujur ([Azad dkk., 2024](#)).

Saat ini Polisi sedang mendapatkan sorotan terkait profesionalisme dan integritas yang sangat berpengaruh pada tingkat kepercayaan publik terhadap institusi Polri. Hal ini penting karena menjadi profesionalisme dan integritas adalah hal utama yang membuat pekerjaan polisi menjadi efektif. Integritas polisi berarti bahwa petugas bertindak dengan nilai-nilai moral yang kuat dan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Ini berarti mereka mengikuti aturan etika, jujur, dan bertanggung jawab dalam setiap situasi, baik saat menegakkan hukum atau bekerja dengan masyarakat ([Supriyadi dkk., 2024](#)).

Fakta di atas diperkuat oleh pencarian peneliti dari sumber berita yang dilansir [www.bicaranetwork.com](#), yang memberitakan kasus dua personel Polsek Palmerah, Jakarta Barat, dipecat dengan tidak hormat (PTDH) dari Kepolisian setelah absen lebih dari 30 hari tanpa alasan yang jelas. Bripka N dan Briptu AIR menjadi sorotan karena memilih tidak melaksanakan tugas dengan alasan malas. Selanjutnya terdapat kasus polisi di Lombok Timur tembak rekannya yang telah diangkat beritanya di [www.kompas.com](#), Seorang anggota polisi bernama HT (26) ditembak mati oleh MN (36), yang merupakan rekan kerjanya. Kejadian tersebut berlangsung di rumah korban. HT bertugas di Bagian Humas Polres Lombok Timur, sedangkan MN adalah anggota Polsek Wanasaba.

Berdasarkan kasus di atas telah menunjukkan adanya perilaku negatif yang tentu saja tidak sesuai dengan harapan institusi kepolisian sehingga akan menyebabkan rendahnya efektifitas kepolisian. Tidak adanya keinginan anggota polisi untuk memberikan kontribusi positif bagi kepolisian yang muncul dari dalam individu disebabkan karena anggota polisi tidak memiliki komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi kepolisian. Keinginan anggota polisi untuk memberikan kontribusi positif yang melebihi tuntutan dan tanggung jawabnya bagi organisasi disebut sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Menurut [Organ \(1988\)](#), OCB mengacu pada jenis perilaku kerja yang unik yang dianggap sebagai tindakan sukarela dari seorang individu, yang sangat bermanfaat bagi organisasi. Jenis perilaku ini tidak secara resmi diakui atau dihargai melalui sistem imbalan standar. [Organ dkk., \(2006\)](#) mengidentifikasi lima dimensi OCB, yaitu (1) Altruism (kepedulian) yaitu tindakan sukarela untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan, tanpa mengharapkan imbalan, baik dalam bentuk dukungan fisik maupun emosional; (2) Conscientiousness (kesadaran) yaitu karyawan yang melaksanakan tugas dengan lebih teliti, bekerja lebih keras dari yang diharapkan, mematuhi prosedur dan aturan dengan disiplin; (3) Sportsmanship (menghargai) yaitu sikap positif terhadap situasi yang kurang ideal, menerima tantangan pekerjaan dengan sabar tanpa mengeluh atau menyalahkan orang lain; (4) Civic Virtue (kebajikan warga negara) yaitu partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, memberikan saran atau masukan untuk perbaikan, serta terlibat dalam rapat demi kemajuan organisasi; dan (5) Courtesy (kesopanan) yaitu berperilaku sopan dalam berinteraksi dengan rekan kerja, menghindari konflik, dan menjaga hubungan yang baik untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Sikap OCB pada anggota polisi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan rendah hati yang penting bagi anggota polisi dalam institusi kepolisian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh [Collins \(2001\)](#) kepemimpinan rendah hati adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menunjukkan sikap rendah hati, menghargai kontribusi orang lain, dan mengutamakan kepentingan tim di atas kepentingan pribadi. Pemimpin yang rendah hati cenderung lebih fokus pada tim dan tujuan bersama ketimbang pencapaian pribadi. Selanjutnya, menurut [Owens & Hekman \(2012\)](#) kepemimpinan rendah hati bukan hanya sekadar sikap, tetapi juga mencakup

kemampuan untuk mendengarkan, berkolaborasi, dan memberikan pengakuan kepada orang lain. Pemimpin yang rendah hati cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

[Owens & Hekman \(2012\)](#) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang rendah hati, sebagai sebuah jenis sifat sosial dan pribadi, memiliki tiga bagian utama. Pertama, melibatkan kesediaan untuk melihat diri sendiri dengan jelas, yang berarti memahami semua bagian dari diri sendiri, termasuk pikiran, tubuh, moral, kemampuan, dan bagaimana Anda berhubungan dengan orang lain. Kedua, ini termasuk mengenali dan menghargai kekuatan dan upaya orang lain. Memberikan apresiasi bukan hanya hal yang baik untuk dilakukan-ini juga penting untuk membangun hubungan yang positif dan produktif. Ketika orang merasa dihargai, mereka akan merasa lebih dihormati, terinspirasi, dan percaya diri. Ketiga, memiliki kemampuan untuk mengajar orang lain secara efektif, yang berarti berbagi pengetahuan, keterampilan, atau nilai-nilai dengan cara yang jelas dan bermanfaat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Din dkk., (2024), pada 247 karyawan di industri perbankan yang ada di Pakistan menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan rendah hati dengan OCB. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan kuat antara variabel yang dianalisis. yang berarti kepemimpinan rendah hati bermanfaat bagi Organizational Citizen Behavior (OCB), dan iklim secara keseluruhan.

Hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ada hubungan positif antara kepemimpinan rendah hati dengan OCB”. Asumsinya adalah semakin tinggi kepemimpinan rendah hati maka akan semakin tinggi tingkat OCB, dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan rendah hati maka akan semakin rendah tingkat OCB.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel independen adalah Kepemimpinan Rendah Hati, dan variabel dependen adalah Organizational Citizenship Behavior, atau disingkat OCB. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian berjumlah 200 anggota polisi. Sampel yang digunakan berjumlah 127 anggota polisi. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling yaitu didasarkan atas pertimbangan atau karakteristik tertentu dengan menggunakan sampel yang merupakan anggota polisi aktif di kepolisian daerah Sumatera utara. Penelitian ini menggunakan Skala Likert untuk pengumpulan data.

Dalam penelitian ini, ada dua skala spesifik yang digunakan yaitu skala kepemimpinan rendah hati dan skala OCB. Skala kepemimpinan rendah hati dibuat berdasarkan teori yang dikemukakan oleh [Owens & Hekman \(2012\)](#), sedangkan skala OCB dibuat berdasarkan teori [Organ \(2006\)](#). Di bawah ini adalah tabel blueprint untuk skala OCB dan skala kepemimpinan rendah hati.

Table 1. Blueprint Skala OCB

No.	Dimensi-dimensi OCB	Butir-butir pernyataan		Jumlah Aitem
		Favourable	Unfavourable	
1	Altruism	2, 4, 6, 8	1, 3, 5, 7	8
2	Conscientiousness	9, 10, 11, 14	13, 19, 15, 12	8
3	Sportmanship	18, 20, 22,	16, 17, 23, 24	8

		25		
4	Courtesy	27, 28, 30, 32	26, 29, 31, 33	8
5	dan Civic Virtue	34, 36, 37, 40	35, 38, 39, 21	8
	Total	20	20	40

Table 2. Blueprint Skala Kepemimpinan Rendah Hati

No.	Aspek-Aspek Kepemimpinan Rendah Hati	Butir-butir pernyataan		Jumlah Aitem
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Kemauan untuk melihat diri sendiri secara akurat	2, 4, 6, 8, 10, 1, 3, 5, 7, 9, 11, 12, 13	14, 15	15
2	Apresiasi terhadap kekuatan dan kontribusi orang lain	16, 18, 20, 22, 24, 26, 28	17, 19, 21, 23, 25, 27	13
3	Kemampuan mengajar	31, 33, 35, 37, 39, 40	29, 30, 32, 34, 36, 38	12
	Total	20	20	40

Skala penelitian saat ini akan diuji terlebih dahulu untuk memeriksa validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghozali, 2020). Menurut Ghozali (2020), reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan apakah suatu kuesioner secara konsisten menangkap perubahan atau konsep yang mendasari yang ingin dinilai.

Sebelum melihat data, penting untuk memeriksa beberapa asumsi dasar, seperti normalitas dan linearitas. Uji normalitas memeriksa apakah data mengikuti distribusi normal. Korelasi Product Moment bekerja paling baik ketika data terdistribusi secara normal. Hasilnya menunjukkan bahwa jika nilai P-value lebih besar dari 0.05, data dianggap berdistribusi normal, namun jika kurang dari 0.05, maka tidak (Priyatno, 2011). Uji linearitas menguji apakah dua variabel yang kita teliti memiliki hubungan yang linear. Jika nilai P-value kurang dari 0.05, berarti hubungan antara nilai kerja dan Organizational Citizenship Behavior adalah linier. Namun, jika nilai P-value lebih dari 0.05, maka hubungan tersebut tidak linier (Priyatno, 2011). Metode analisis data yang digunakan adalah Pearson Product Moment Correlation, sebuah teknik yang membantu menentukan hubungan antara variabel independen dan dependen. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 26.

Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan Uji Coba

1. Skala *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Total ada 40 item yang diuji. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 37 dari 40 item valid. Item-item yang valid tersebut adalah nomor 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, dan 40. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Corrected Item Total Correlation*, dengan nilai r minimum 0.30 dan nilai r berkisar antara 0.300-0.607. Berdasarkan hasil tersebut, item 1, 30, dan 38 dinyatakan tidak valid. Selain itu, metode Cronbach's Alpha digunakan untuk memeriksa reliabilitas skala. Koefisien Cronbach's Alpha untuk skala OCB ini adalah 0.905, yang cocok untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Table 3. Rincian Butir-Butir Skala OCB yang Sahih dan Gugur

		Butir-Butir Pernyataan				Total
No	Dimensi-Dimensi OCB	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Valid
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	<i>Altruism</i>	2, 4, 6, 8	-	3, 5, 7	1	7
2	<i>Conscientiousness</i>	9, 10, 11, 14	-	13, 19, 15, 12	-	8
3	<i>Sportmanship</i>	18, 20, 22,	-	16, 17, 23,	-	8
		25		24		
4	<i>Courtesy</i>	27, 28, 32	30	26, 29, 31,	-	7
				33		
5	<i>Civic Virtue</i>	34, 36, 37,	-	35, 39, 21	38	7
		40				
	Total	19	1	18	2	37

2. Skala kepemimpinan rendah hati

Sebanyak 40 item diuji validitasnya, dan proses ini dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 37 dari 40 item valid. Item-item yang valid tersebut adalah nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, dan 40. Metode *Corrected Item Total Correlation* digunakan untuk memeriksa validitas item. Item yang valid adalah item yang memiliki nilai korelasi minimal 0.30, dan nilai korelasi berkisar antara 0.303-0.598. Berdasarkan nilai tersebut, ditemukan bahwa item 17, 27, dan 38 tidak valid. Untuk reliabilitas digunakan Cronbach's Alpha, dan diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0.902 yang cukup tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa skala tersebut layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Table 4. Rincian Butir-Butir Skala Kepemimpinan Rendah Hati yang Sahih dan Gugur

No	Aspek-Aspek Kepemimpinan Rendah Hati	Butir-Butir Pernyataan				Total Valid
		<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Kemauan untuk melihat diri sendiri secara akurat	2, 4, 6, 8, 10, 12, 13	-	1, 3, 5, 7, 9, 11, 14, 15	-	15
2	Apresiasi terhadap kekuatan dan kontribusi orang lain	16, 18, 20, 22, 24, 26, 28	-	19, 21, 23, 25	17, 27	11

3	Kemampuan mengajar	31, 33, 35, 37, 39, 40	-	29, 30, 32, 34, 36	38	11
	Total	20	0	17	3	37

Hasil Analisis Data:

Deskripsi Data Penelitian

a. Hipotetik dan Empirik *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Skala OCB berjumlah 37 aitem, di mana setiap item mempunyai empat pilihan, yaitu satu sampai empat. Rentang skor item berkisar dari 37 x 1 hingga 37 x 4, yang setara dengan rentang keseluruhan antara 37 hingga 148. Dengan menggunakan mean hipotetik $[(37+148) : 2]$, diperoleh nilai rata rata sebesar 92.5. Standar deviasi hipotetik di konteks penelitian dihitung sebagai $[(148-37) : 6]$, menghasilkan nilai sebesar 18.5. Dari hasil pengisian kuesioner pada skala OCB, ditemukan mean empirik sebesar 122.77 dan standar deviasi sebesar 15.214.

Table 5. Perbandingan Data Empirik dan Hipote

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
OCB	94	148	122.77	15.214	37	148	92.5	18.5

Dalam skala *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memperoleh nilai mean empirik > mean hipotetik yaitu $122.77 > 92.5$, konklusi yang diperoleh dari *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yakni subjek penelitian lebih tinggi dibanding populasi kebanyakan. Kemudian subjek terbagi kedalam tiga kategori.

Table 6. Kategorisasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

$X < (\mu - 1\sigma)$	Rendah
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	Sedang
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	Tinggi

Dimana standar deviasi hipotetiknya $\sigma = (148-37) : 6 = 18.5$, mean hipotetik $\mu = (37+148) : 2 = 92.5$ merupakan mean hipotetik. Dari Rumus, didapatkan $X < (92.5-18.5) = X < 74$, $(92.5- 18.5) \leq X < (92.5+18.5) = 74 \leq X < 111$, $X \geq (92.5+18.5) = X \geq 111$.

Table 7. Kategori Skor *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

No	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 74$	Rendah	0	0%
2	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$74 \leq X < 111$	Sedang	32	25,20%
3	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 111$	Tinggi	95	74,80%
	Total			127	100%

Dari analisis yang melibatkan 127 pegawai dalam penelitian ini, terlihat bahwa sebanyak 32 orang atau 25,2% menunjukkan kecenderungan OCB pada tingkat sedang, sementara 95 orang atau 74,8% menunjukkan kecenderungan OCB pada tingkat tinggi. Dengan merinci data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek penelitian menunjukkan kecenderungan tinggi terhadap OCB.

b. Hipotetik dan Empirik Kepemimpinan Rendah Hati

Skala kepemimpinan rendah hati berjumlah 37 aitem, di mana setiap aitem mempunyai empat pilihan yaitu dari satu sampai empat. Rentang skor kisaran dari 37×1 hingga 37×4 , yang setara dengan rentang keseluruhan antara 37 hingga 148. Dengan menggunakan mean hipotetik $[(37+148) : 2]$, diperoleh nilai rata rata sebesar 92.5. Standar deviasi hipotetik dalam konteks penelitian ini dihitung sebagai $[(148-37) : 6]$, menghasilkan nilai sebesar 18.5. Dari hasil pengisian kuisioner pada skala Kepemimpinan Rendah Hati, ditemukan mean empirik sebesar 117.46 dan standar deviasi sebesar 15.566.

Table 8. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Kepemimpinan Rendah Hati

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
Kepemimpinan Rendah Hati	78	148	117.46	15.566	37	148	92.5	18.5

Dalam skala Kepemimpinan Rendah Hati memperoleh nilai mean empirik > mean hipotetik yaitu $117.46 > 92.5$, konklusi yang diperoleh dari Kepemimpinan Rendah Hati yakni subjek penelitian lebih tinggi dibanding populasi kebanyakan. Kemudian subjek terbagi kedalam tiga kategori.

Table 9. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Kepemimpinan Rendah Hati

$X < (\mu - 1\sigma)$	Rendah
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	Sedang
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	Tinggi

Dimana standar deviasi hipotetiknya $\sigma = (148-37) : 6 = 18.5$, mean hipotetik $\mu = (37+148) : 2 = 92.5$ merupakan mean hipotetik. Dari Rumus, didapatkan $X < (92.5-18.5) = X < 74$, $(92.5- 18.5) \leq X < (92.5+18.5) = 74 \leq X < 111$, $X \geq (92.5+18.5) = X \geq 111$.

Table 10. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Kepemimpinan Rendah Hati

No	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 74$	Rendah	0	0%
2	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$74 \leq X < 111$	Sedang	45	35,43%
3	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 111$	Tinggi	82	64,57%
	Total			127	100%

Dari analisis yang melibatkan 127 pegawai dalam penelitian ini, terlihat bahwa sebanyak 45 orang atau 35,43% menunjukkan kecenderungan kepemimpinan rendah hati pada tingkat sedang, sementara 82 orang atau 64,57% menunjukkan kecenderungan kepemimpinan rendah hati pada tingkat tinggi. Dengan merinci data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek penelitian menunjukkan kecenderungan tinggi terhadap kepemimpinan rendah hati.

Hasil Uji Asumsi Penelitian:

a. Uji Normalitas Sebaran

Table 11. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig. 2 Tailed	P	Keterangan
Organizational Citizenship Behaviour (Y)	15,2139 2	0.072	0.174	$P > 0.05$	Sebaran Normal
Kepemimpinan Rendah Hati (X)	15,5664 2	0.071	0.188	$P > 0.05$	Sebaran Normal

Dari hasil uji normalitas, variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki koefisien KS-Z (*Test Statistic*) sebesar 0.072 dan nilai signifikansi (*2-tailed*) sebesar 0.174 ($P > 0.05$). Apabila menggunakan hipotesis satu arah, nilai signifikansi untuk uji *1-tailed* sebesar 0.087 ($P > 0.05$), yang menunjukkan bahwa data variabel *Organizational Citizenship Behavior* mengikuti distribusi normal. Begitu pula dengan variabel Kepemimpinan Rendah Hati yang memiliki KS-Z (*Test Statistic*) sebesar 0.071 dan nilai signifikansi (*2-tailed*) sebesar 0.188 ($P > 0.05$). Dengan menggunakan hipotesis satu arah, nilai signifikansi *1-tailed* sebesar 0.094 ($P > 0.05$), artinya data untuk variabel Kepemimpinan Rendah Hati juga berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas Hubungan

Table 12. Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel	F	Sig.	Keterangan
OCB Kepemimpinan Rendah Hati (X)	64.745	0.000	Linier

Dapat terlihat dari tabel di atas, menunjukkan hubungan linier dari dua variabel yang diteliti. Ini dapat dimengerti dari hasil yang tercantum sebesar 0.000 ($p < 0.05$), menyimpulkan kalau variabel yang diuji sesuai. Sehingga kesimpulannya adalah dalam konteks analisis korelasi menggunakan metode Product Moment, kedua variabel telah memenuhi kriteria yang diperlukan untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Hipotesis

Tes hipotesis bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan dari dua variabel. Hipotesisnya yakni adanya korelasi positif antara kepemimpinan rendah hati dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada polisi di Polda Sumatera Utara. Artinya, semakin tinggi kepemimpinan rendah hati atasan, maka OCB polisi tersebut juga cenderung meningkat. Sebaliknya, apabila nilai kepemimpinan rendah hati atasan menurun, maka tingkat OCB polisi tersebut kemungkinan akan rendah.

Table 13. Korelasi antara Kepemimpinan Rendah Hati dengan OCB

Analisis	Pearson <i>Correlation</i>	Signifikansi (p)
Korelasi	0.594	0.000

Teknik analisis data menggunakan metode Pearson Correlation. Hasil menunjukkan nilai yang diperoleh yaitu 0.594 dengan tingkat signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Dapat diindikasikan terdapat hasil signifikan antara kepemimpinan rendah hati dengan OCB pada polisi di Polda Sumatera Utara. Melalui penjelasan tersebut, kesimpulannya yaitu hipotesis penelitian ini dapat diterima.

Table 14. Sumbangan Efektif

R	R Square	Sumbangan Efektif
0.594	0.353	35.3%

Kesimpulan dari tabel di atas, nilai R Square sebesar 0.353. Hal berikut mengindikasikan bahwa terdapat kontribusi kepemimpinan rendah hati terhadap OCB yaitu sebesar 35.3%, sedangkan sisanya 64.7% berasal dari faktor-faktor lain.

Pembahasan

Dari penelitian yang melibatkan 127 anggota polisi dari Kepolisian Daerah Sumatera Utara, ditemukan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara kepemimpinan yang rendah hati dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Nilai korelasi Pearson adalah $r = 0.594$, yang secara statistik signifikan dengan nilai P-value 0.000. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika petugas menganggap pemimpin mereka rendah hati seperti adanya penghargaan, memberdayakan orang lain, dan mengakui kontribusi tim mereka cenderung menunjukkan tingkat OCB yang tinggi. Ini berarti bahwa semakin banyak petugas polisi percaya bahwa pemimpin mereka mempraktikkan kepemimpinan yang rendah hati, semakin besar kemungkinan mereka terlibat dalam perilaku kerja sukarela yang menguntungkan organisasi.

Hasil penelitian koefisien determinasi R Square (R^2) yaitu 0.353, yang mengindikasikan bahwasanya terdapat sumbangan efektif yaitu sebesar 35.3% dari kepemimpinan rendah hati terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada polisi di Polda Sumatera Utara. Sebanyak 64.7% sisanya menunjukkan aspek-aspek lain yang tidak berkaitan pada penelitian ini.

Peneliti melakukan penelitian pada polisi di Polda Sumatera Utara dan ditemukan bahwa polisi yang mempunyai OCB rendah adalah 0. Hal ini dapat disebabkan oleh

kesadaran para polisi Polda Sumatera Utara dalam lingkungan kerja dan sebagai pelayan masyarakat. Sehingga, para pegawai cenderung untuk memberikan kinerja yang baik dalam lingkungan pekerjaannya atau sebagai pelayan masyarakat. Selain itu, juga terdapat mutasi di lingkungan Polda Sumatera Utara, sehingga perbedaan gaya kepemimpinan dari pemimpin sebelumnya juga membuat polisi di Polda Sumatera Utara memperbaiki perilaku kerjanya.

Dilanjutkan dengan kategorisasi tingkat sedang, hasil menunjukkan terdapat sebanyak 32 responden atau sekitar 25.2%. Pada kategori ini, perilaku OCB muncul dalam lingkungan kerja Polda Sumatera Utara, namun belum konsisten atau dominan. Dalam penelitian, teridentifikasi bahwa individu dalam kategori ini cenderung berperilaku sesuai tugas formal, namun belum sepenuhnya menunjukkan inisiatif extra-role. Faktor ini dapat dikaitkan dengan kurangnya dukungan langsung dari atasan atau perasaan kurang dihargai di lingkungan kerja.

Sebanyak 95 responden atau sekitar 74.8% polisi memperoleh tingkat OCB kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek memiliki kecenderungan perilaku kerja sukarela yang tinggi, seperti membantu rekan, bersikap toleran, menjaga hubungan baik, bertindak disiplin, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Tingginya skor ini selaras dengan temuan [Organ dkk., \(2006\)](#) yang menyatakan bahwa OCB muncul karena dorongan internal dan lingkungan kerja yang kondusif.

Dalam penelitian lebih lanjut, peneliti menginvestigasi tingkat kepemimpinan rendah hati atasan melalui penilaian bawahan. Dari 127 responden yang terlibat, hasil menunjukkan bahwa tidak ada atasan yang memiliki tingkat kepemimpinan rendah hati yang rendah. Hal ini terjadi karena adanya sikap dari atasan untuk memberikan apresiasi terhadap kontribusi bawahan sehingga pegawai merasa dihargai. Selain itu, adanya pemberdayaan yang baik kepada bawahan dengan memberikan ruang untuk berpartisipasi aktif membuat munculnya perilaku kerja yang sukarela, positif, serta berorientasi pada tujuan organisasi.

Kemudian, hasil penelitian menunjukkan sebanyak 45 orang atau sekitar 35.43% dari total responden, menunjukkan respon mengenai kepemimpinan rendah hati atasan di Polda Sumatera Utara yang berada di posisi menengah atau sedang. Pada kategori ini, beberapa aspek seperti kemampuan mendengarkan atau memberi penghargaan sudah terlihat, namun masih terbatas atau situasional. Hal ini kemungkinan besar menyebabkan munculnya OCB yang tidak stabil atau hanya muncul dalam kondisi tertentu saja.

Dilihat dari kategorisasi kepemimpinan rendah hati pada tingkat tinggi, ternyata terdapat sebanyak 82 responden atau 64.58%. Dominasi ini memperkuat hipotesis bahwa gaya kepemimpinan atasan yang inklusif dan apresiatif berkontribusi langsung terhadap tingginya semangat kerja dan kontribusi sukarela anggota. Kehadiran pemimpin dengan gaya ini menciptakan iklim kerja yang positif dan kolaboratif, yang selanjutnya mendorong munculnya OCB di antara anggota. Sebagaimana dijelaskan oleh [Collins \(2001\)](#), pemimpin rendah hati menempatkan kepentingan organisasi di atas ego pribadi, dan hal ini beresonansi dengan semangat korps dan loyalitas dalam institusi publik seperti kepolisian.

Kesimpulan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kepemimpinan yang rendah hati dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai di Polda Sumatera Utara. Nilai korelasi Pearson sebesar

0.594, dengan tingkat signifikansi 0.000 ($p < 0.05$), yang berarti bahwa seiring dengan meningkatnya kepemimpinan yang rendah hati, tingkat OCB di kalangan anggota polisi juga cenderung meningkat. Selanjutnya, koefisien determinasi sebesar 0.353, yang berarti bahwa kepemimpinan yang rendah hati menyumbang 35.3% dari variasi OCB sedangkan 64.7% lainnya disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) di lingkungan kerja. Peningkatan kepemimpinan yang rendah hati dapat dilakukan melalui program pengembangan kepemimpinan, pelatihan refleksi diri bagi atasan, peningkatan apresiasi terhadap kontribusi anggota, serta pemberdayaan anggota agar dapat berpartisipasi aktif. Selain itu, institusi dapat mempertimbangkan penghargaan berkala bagi pegawai berprestasi untuk memotivasi perilaku kerja sukarela yang mendukung tujuan organisasi. Diharapkan penelitian berikutnya dapat mengembangkan variabel lain, misalnya menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti iklim organisasi, motivasi kerja, atau kepuasan kerja. Penelitian mendalam juga dapat dilakukan dengan pendekatan kualitatif agar memperoleh gambaran lebih detail terkait faktor-faktor yang memengaruhi OCB di lingkungan kepolisian.

Daftar Pustaka

- Azad, A. K., Arifai, & Rahim, A. J. (2024). Implementasi Peraturan Kode Etik Terhadap Anggota Polri yang Melanggar Ketentuan Pidana. *Journal Publicuho*, 7(3), 1377–1388. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i3.496>
- Collins, J. (2001). *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't*. Harper Business.
- Din, A., Shar, A. H., & Mangi, Q. A. (2024). Outcomes of Humble Leadership on Employee Organizational Citizenship Behaviors; Mediating Role of Psychological Safety. *International Journal of Social Science & Entrepreneurship*, 4(1), 91–109. <https://doi.org/10.58661/ijssse.v4i1.248>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Organ, D., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship behavior: The good soldier syndrome*. MA: Lexington Books.
- Owens, B. P., & Hekman, D. R. (2012). Modeling How to Grow: An Inductive Examination of Humble Leader Behaviors, Contingencies, and Outcomes. *Academy of Management Journal*, 55(4), 787–818. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0441>
- Priyatno, D. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Mediakom.
- Supriyadi, T., Dewi, A. P., Berliana, W. F., Hidayat, P. F., & Hariyanto, I. D. (2024). Undang-Undang (UU) Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (2002). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/44418>
- www.bicaranetwork.com. (n.d.). Alasan Malas Masuk Kerja, Dua Polisi Ini Dipecat Setelah Absen Lebih dari 30 Hari. Retrieved June 4, 2025, from <https://www.bicaranetwork.com/nasional/29514301478/alasan-malas-masuk-kerja-dua-polisi-ini-dipecat-setelah-absen-lebih-dari-30-hari>
- www.kompas.com. (n.d.). 10 Kasus yang Melibatkan Polisi dan Menjadi Perhatian Publik. Retrieved June 4, 2025, from <https://www.kompas.com/tren/read/2021/10/27/063000965/10-kasus-yang-melibatkan-polisi-dan-menjadi-perhatian-publik?page=all>