



Pengaruh *Servant Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pengurus Bumdes Di Kabupaten Kerinci

The Influence Of Servant Leadership And Organizational Citizenship Behavior On The Performance Of Bumdes Managers In Kerinci Regency

Elex Sarmigi^{1*}; Eva Sumanti²; Elvi Nilda³; Desiana⁴; Bustami⁵

Info:

Received:
12 Jul 2023
Review:
26 Jul 2024
Accepted:
09 Aug 2024
Online:
19 Sep 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari *servant leadership* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Sampel penelitian ini berjumlah 150 responden yang merupakan pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci, sedangkan teknik pengambilan sampel yaitu dengan metode *nonprobability sampling* berupa *accidental sampling*. Data penelitian ini dianalisis dengan regresi linear berganda untuk mengetahui arah hubungan antar variabel penelitian, sedangkan untuk pengujian hipotesis yaitu dengan uji *t* statistik. Data diolah dengan bantuan aplikasi IBM SPSS 26. Hasil penelitian menemukan bahwa *servant leadership* dan *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci, dengan besarnya pengaruh tersebut 57,2%.

Kata Kunci: Kinerja; *Servant Leadership*; *Organizational Citizenship Behavior*.

Abstract

This study aims to analyze the impact of servant leadership and organizational citizenship behaviour on the performance of BUMDES management in Kerinci Regency. This study uses a quantitative causality approach with primary data collected through questionnaires. The sample for this study was 150 respondents who were BUMDES administrators in Kerinci Regency, while the sampling technique was the non-probability sampling method in the form of accidental sampling. The research data were analyzed using multiple linear regression to determine the direction of the relationship between research variables, while for hypothesis testing, namely the statistical t-test. The data was processed with the help of the IBM SPSS 26 application. The results of the study found that servant leadership and organizational citizenship behaviour had a positive influence on the performance of BUMDES management in Kerinci Regency, with a magnitude of 57.2%.

Keywords: Performance; *Servant Leadership*; *Organizational Citizenship Behavior*.

JEL Codes:

How to cite:

“Sarmigi, E., Sumanti E., Nilda E., Desiana, D. & Bustami, B. (2023). Pengaruh *Servant Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pengurus Bumdes Di Kabupaten Kerinci. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 4 (1), 36 - 47, <https://doi.org/10.37366/master.v4i1.904>”

¹ “IAIN Kerinci”; elexsarmigi@gmail.com

² “IAIN Kerinci”; evasumanti12@gmail.com

³ “IAIN Kerinci”; elvinilda88@gmail.com

⁴ “IAIN Kerinci”; desynukman@gmail.com

⁵ “IAIN Kerinci”; bustami196620@gmail.com

* Correspondence

Pendahuluan

Sebagai daerah yang memiliki kekuasaan penuh dalam menjalankan pemerintahannya, maka pemerintah desa berhak untuk menunjukkan daerahnya dengan mendirikan usaha-usaha untuk mengembangkan potensi yang ada di desa. Oleh karena itu, pemerintah desa harus menggali potensi yang ada baik sumber daya alam (SDA) maupun sumber daya manusia (SDM) yang ada dapat dimanfaatkan untuk memajukan desa tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pendapatan desa ialah pemerintah desa membuat kebijakan yang mengatur hal tersebut. Seperti yang terdapat dalam UU No. 32 tahun 2004 bahwa pemerintah desa diharuskan untuk memiliki badan usaha milik desa (BUMDES) yang berguna untuk mengatur perekonomian desa, memenuhi kebutuhan serta menggali potensi-potensi yang ada di desa.

Badan usaha milik desa (BUMDES) merupakan lembaga usaha yang bergerak dalam bidang pengelolaan aset-aset dan sumber daya ekonomi desa dalam kerangka pemberdayaan masyarakat desa. BUMDES juga dapat diartikan sebagai badan usaha yang terdapat di tingkat desa, dimana terdapat interaksi ekonomi antara pemerintah desa dengan masyarakat desa yang tercipta secara alamiah. Dengan adanya BUMDES potensi-potensi yang ada di daerah pedesaan dapat digali serta dimanfaatkan untuk meningkatkan sumber pendapatan dan membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar (Anggraeni, 2016).

Salah satu fungsi dari BUMDES adalah dapat meningkatkan perekonomian masyarakat desa dalam menggali potensi-potensi yang ada di daerah pedesaan yang dapat dimanfaatkan untuk memunculkan potensi yang ada. Dalam menjalankan tugasnya BUMDES tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Pemimpin yang baik ialah seorang yang selalu memprioritaskan kesejahteraan karyawan yang dipimpin, menilai, membangun komunitas, serta mengutamakan kepentingan orang lain di atas kepentingan dirinya sendiri.

Seperti yang dijelaskan dalam al-quran surah An-Nisa:59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ۝

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (al-Quran) dan rasul (sunnah), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (QS. Annisa:59).

Berdasarkan ayat tersebut, diperintahkan agar kaum muslimin taat dan patuh kepadanya, kepada rasul-Na dan kepada orang yang memegang kekuasaan di antara mereka agar tercipta kemaslahatan umum. Untuk kesempurnaan pelaksanaan amanat dan hukum yang sebaik-baiknya dan seadil-adilnya. Perintah-perintah ini mendorong manusia untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur, anggotanya saling tolong-menolong dan saling membantu, taat kepada Allah dan rasul, serta tunduk kepada ulil amri, menyelesaikan

perselisihan berdasarkan nilai-nilai yang diajarkan oleh al-quran dan sunah, serta berbuat kebaikan di jalan Allah (M Quraish Shihab, 2017).

Memimpin diri sendiri berarti mengupayakan berfungsinya sistem untuk menghasilkan output yang berfungsi bagi diri dan lingkungan. Kedua, dinamika tarapannya. Selama ini dipahami kepemimpinan sebagai ilmu dan seni mempengaruhi orang lain, agar orang lain mampu secara ikhlas melakukan sesuatu sesuai keinginan dan harapan pemimpin. Ketiga, resiko sebagai konsekuensi logis dari kelebihan atau kegagalan, resiko akan menghitung sampai sejauh mana nilai kepemimpinan tarapan yang diharapkan bisa tercapai. Dengan kata lain akan dihitung dan mendapatkan imbalan.

Semakin berkembangnya BUMDES maka peran dari seorang pemimpin sangatlah penting. Dengan semakin berkembangnya BUMDES maka jenis ussha yang dijalankan akan semakin bertambah, sehingga permasalahan yang dihadapi akan semakin kompleks dalam menjalankan usahanya. Kurangnya pengetahuan mengenai usaha yang dijalankan, terbatasnya SDM, serta minimnya keterampilan/ diklat menjadi salah satu penyebab sektor usaha yang BUMDES jalankan sulit berkembang yang dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tentang sektor usaha yang dijalankan. Oleh karena itu, peran dari seorang pemimpin yang senantiasa mendengarkan keluhan- keluhan, mengayomi karyawan, serta memberikan solusi dari permasalahan yang di hadapi karyawan agar tetap solit dalam menjaga kekompakkan dalam menjalankan usaha sangat lah dibutuhkan.

Servant leadership merupakan gaya kepemimpinan yang mampu mendongkrak kinerja individu maupun organisasi melalui keterlibatan dan kepedulian yang ditunjukkan oleh pemimpin organisasi. *Servant leadership* dapat memberikan keleluasaan yang besar kepada karyawannya untuk bekerja, hal ini dapat dilakukan karena servant leadership memenuhi kebutuhan fisik, spiritual, emosional, dan menciptakan kualitas hidup organisasi yang lebih baik (Agatha & Go, 2021), sehingga hal tersebut berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau Perilaku Kewargaan Organisasi adalah tindakan yang dilakukan karyawan di luar dari kewajiban formalnya yang secara langsung berkontribusi pada efektivitas organisasi. Tindakan ini bersifat sukarela dan seringkali tidak diakui atau dihargai secara formal oleh organisasi. OCB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Beberapa alasannya yaitu; 1) Meningkatkan Efisiensi: Tindakan OCB seringkali membantu memperlancar proses kerja, mengurangi hambatan, dan meningkatkan efisiensi organisasi. 2) Memperkuat Budaya Organisasi: Karyawan yang menunjukkan OCB membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kolaborasi. 3) Meningkatkan Kepuasan Pelanggan: Tindakan OCB yang berorientasi pada pelanggan, seperti membantu rekan kerja melayani pelanggan, dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. 4) Meningkatkan Kinerja Tim: Karyawan yang terlibat dalam OCB cenderung lebih kooperatif dan mendukung rekan timnya, sehingga meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Sebagaimana yang disampaikan oleh (Pangkerego, 2023) bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka faktor OCB harus diperhitungkan, karena secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi OCB seseorang maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini mengangkat permasalahan kinerja yang merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap organisasi termasuk di Bumdes Di Kabupaten Kerinci. Penelitian memunculkan konsep dimana *servant leadership* dan *organizational citizenship behavior*

menjadi fokus perhatian terkait kinerja. Oleh karena itu tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja.

Metodologi

Pengembangan Model

Kinerja Pengurus BUMDES

Kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi (Harianto, Sampeadi, & Shaleh, 2014). Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Harahap & Dilla, 2020). Kinerja karyawan merupakan bagian dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, serta kinerja karyawan merupakan pencapaian seseorang yang diukur melalui standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan (Agatha & Go, 2021). Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pengurus BUMDES yaitu keberhasilan yang diperoleh oleh pengelola BUMDES atas pekerjaan yang diamanatkan oleh masyarakat untuk mengembangkan potensi desa dalam menuju kesejahteraan bersama. Indikator kinerja (Wibowo, 2016) adalah Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

Servant Leadership

Servant Leadership merupakan gaya kepemimpinan yang sangat peduli atas pertumbuhan dalam dinamika kehidupan pengikut dirinya serta komunikasinya dimulai dari perasaan natural yang ingin melayani (Nurnaningsih, 2017). *Servant leadership* adalah pemimpin yang mengutamakan pelayanan atau mau untuk melayani karyawannya. Awal mula dari *servant* adalah dimulai dengan perasaan natural yang timbul dari dalam diri seseorang yang memang ingin melayani dan juga memang ingin melayani terlebih dahulu, kemudian karena pilihannya untuk melayani, maka membuatnya ingin menjadi seorang pemimpin (Agatha & Go, 2021). Indikator *servant leadership* adalah Hasrat yang kuat untuk perubahan positif, Komitmen seorang pemimpin, Pemimpin yang memahami situasi, Pemimpin memiliki keterampilan, dan Pemimpin menyiapkan kontribusi untuk lingkungan.

Servant leadership menekankan pada kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan pelayanan dan dari pelayanannya dapat memberikan pengaruh positif kepada anggotanya tanpa ada rasa takut atau segan. Kepemimpinan yang memiliki jiwa pelayanan (*servant leadership*) sebenarnya dapat dimulai dari dalam diri pribadi, hal ini karena kepemimpinan sejati dimulai dari dalam diri dan kemudian bergerak ke luar untuk melayani mereka yang dipimpinya. *Servant leadership* dapat membuat karyawannya merasa terlibat, karena merupakan suatu pemimpin yang dapat mengayomi, mengutamakan kebutuhan orang lain, kepentingan orang lain, sehingga membuat karyawannya merasa dihargai dan dapat membuat para karyawannya terlibat dalam organisasi. *Servant leadership* membuat para karyawan meningkatkan kepercayaan diri sehingga hubungan tersebut dapat

membuat keterlibatan karyawan menjadi positif saat berinteraksi dengan pelanggan dan menghasilkan kepuasan pelanggan.

H1: Servant leadership berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Bumdes di Kabupaten Kerinci

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi (Sekar, Dewi, & Ardana, 2016). *Organizational citizenship behavior* (OCB) dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. OCB juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas.

Organizational citizenship behavior (OCB) bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi (Gibson & Donnelly, 2011). *Organizational citizenship behavior* (OCB) penting untuk keberhasilan dan kelangsungan perusahaan, sehingga OCB perlu dimunculkan dan ditingkatkan. Indikator dalam *organizational citizenship behavior* (OCB) (Ubaidillah, 2017) yaitu: *Altruism/ helping behavior, Courtesy, Individual initiative/ conscientiousness, Sportsmanship, dan Civic virtue/ organizational participation.*

Organisasi yang menginginkan karyawan untuk melakukan hal-hal atau pekerjaan melebihi *job description*, terbukti memiliki keunggulan dibanding perusahaan lain. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki OCB. Manfaat dari OCB adalah dapat meningkatkan produktivitas kerja. OCB dapat memengaruhi performa organisasi (Lestari & Ghaby, 2018).

H2: Organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Bumdes di Kabupaten Kerinci

Pengumpulan dan Analisis Data

Populasi penelitian ini yaitu pengurus BUMDES yang ada di Kabupaten Kerinci yang jumlahnya tidak diketahui, sedangkan sampel penelitian ini yaitu sebagian dari pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci yang berjumlah 150 (10 x 15). Jumlah tersebut diperoleh dengan cara mengalikan jumlah seluruh indikator dari masing-masing variabel penelitian dengan nilai 10.

Metode Analisis

Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan penerapan bilangan atau angka-angka sebagai data penelitian. Adapun untuk analisis data penelitian yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS 26.

Hasil

Uji Kecocokkan Model (Model Fit)

Tabel 1 hasil pengujian mendapatkan nilai F hitung sebesar 18,045 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang bermakna bahwa model penelitian ini dinyatakan cocok (fit).

Terlihat pula nilai *adjusted R Square* sebesar 0,572 yang berarti besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh *servant leadership* dan *organization citizenship behavior* terhadap kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci yaitu sebesar 57,2%.

Tabel 1. Hasil Uji Kecocokkan Model

F hitung	Nilai Signifikansi	Adj. R Square	Keterangan
18,045	0,000	0,572	Model Fit

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Uji Hipotesis

Tabel 2 memperlihatkan hasil analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis. Persamaan regresi linier berganda dari tabel tersebut adalah $Y = 4,128 + 3,339x_1 + 5,505x_2$. Nilai konstanta sebesar 4,128 (positif) yang bermakna bahwa apabila diasumsikan jika *servant leadership* dan *organization citizenship behavior* tidak berubah (konstan), maka kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci berada pada kategori yang baik (positif). Nilai koefisien regresi *servant leadership* sebesar 3,339 (positif). Artinya apabila terjadi peningkatan *servant leadership*, maka akan meningkatkan kinerja kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa arah hubungan antara *servant leadership* dengan kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci adalah searah (positif). Nilai koefisien regresi *organization citizenship behavior* sebesar 5,505 yang juga bernilai positif, maka setiap peningkatan *organization citizenship behavior* akan meningkatkan kinerja kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci, hal tersebut mengindikasikan arah hubungan antara *organization citizenship behavior* dengan kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci adalah searah (positif).

Tabel 2. Hasil Pengujian Statistik

Variabel	Konstanta	Koefisien Regresi	t hitung	Nilai Signifikansi	Keterangan
<u>Servant Leadership</u>		3.339	4.665	0,002	H1 Diterima
<u>Organizational Citizenship Behavior</u>	4.128	5.505	6.019	0,000	H2 Diterima

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Servant leadership terhadap kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci

Tabel 2 memberikan informasi bahwa nilai t hitung untuk variabel *servant leadership* yaitu sebesar 4,665 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti secara statistik terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *servant leadership* terhadap kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci. Yang mana hal tersebut juga mengindikasikan bahwa semakin baik *servant leadership* maka dapat meningkatkan kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci.

Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci

Tabel 2 memberikan informasi bahwa nilai t hitung untuk variabel *organization citizenship behavior* sebesar 6,019 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 diterima, yang artinya terdapat pengaruh *organization citizenship behavior* terhadap kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci. Hal ini juga berarti bahwa semakin tinggi *organization citizenship behavior* maka dapat meningkatkan kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci.

Pembahasan

Servant leadership terhadap kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian, maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi Kasih sayang, Pemberdayaan, Visi, Kerendahan hati, dan Kepercayaan yang dimiliki oleh pimpinan akan meningkat pula Kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci.

Hal tersebut menandakan bahwa pengurus BUMDES yang senantiasa mendapatkan dukungan dari pemimpin dapat bersemangat ketika berada di tempat kerja, mendapatkan dukungan dari pemimpin dalam menyelesaikan tugas, pemimpin yang memberikan pengaruh yang kuat untuk melakukan sesuatu, senantiasa memberikan tugas dan perintah untuk memperluas pengalaman kerja dan pengembangan keterampilan bagi pegawai, pemimpin yang membuat karyawan memiliki komitmen atas visi perusahaan, memiliki pemimpin yang memperlihatkan kerendahan hati, serta pemimpin yang dapat dijadikan sebagai panutan dalam memberikan pelayanan kepada karyawan baik dalam perilaku sikap atau nilai pribadinya sehingga hal tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci.

Servant leadership adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati yang berkehendak untuk melayani, dimana kepemimpinan ini menempatkan kebutuhan karyawan dan kepuasan karyawan sebagai prioritas utama dan memperlakukan karyawan sebagai rekan kerja, sehingga kedekatan antara pemimpin dan karyawan sangat erat karena terlibat satu sama lain (Mira & Margaretha, 2012). Hal tersebut sejalan dengan Penelitian terdahulu oleh (Damara, 2016) yang mengatakan bahwa kepemimpinan pelayan secara individual atau parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik kepemimpinan pelayan yang diterapkan maka akan meningkat pula Kinerja. Dimana pimpinan perusahaan diharapkan melakukan pendekatan yang lebih mendalam dengan karyawan dan lebih intensif untuk memberikan motivasi untuk karyawan guna meningkatkan Kinerja Pegawai Bumdes Desa Agung Jujun.

Dalam Qs. An-Nisa 58 telah menjelaskan bahwa sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. Maka Dalam ayat diatas Allah SWT memerintahkan agar umat manusia menunaikan amanat dengan berbagai macam bentuknya dimana diamanati diatasnya kepada pemiliknya maka jangan melalaikannya. Allah juga memerintahkan umat manusia agar meknetapkan keputusan di antara manusia

dengan adil dan obyektif bila umat manusia menetakannya di antara mereka. Ini adalah sebaik-baik nasihat dan petunjuk yang Allah SWT berikan kepada umat manusia. Sesungguhnya Allah SWT Maha Mendengar kata-kata umat manusia, mengetahui amal-amal umat manusia seluruhnya dan melihatnya.

Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa seseorang yang memiliki rasa menolong, ikhlas bekerja, berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan secara suka rela disebut dengan *organizational citizenship behavior*. Maka, dengan adanya sifat karyawan yang merasa bahwa perusahaan memerlukan sosok karyawan yang mampu memajukan perusahaan serta mengabdikan dan bertahan di dalam perusahaan tersebut sering disebut dengan komitmen organisasi.

Perilaku ekstra merupakan bagian penting dari peningkatan komitmen organisasi. *Extra role behavior* atau *organizational citizenship behavior* yang selanjutnya disebut OCB adalah kesediaan untuk melakukan tindakan ekstra di luar tugas pokok dan fungsi pokoknya sebagai anggota organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti memimpin atau membantu siswa sukarela di luar jam pelajaran dan memberikan ide tanpa diminta. *Organizational citizenship behavior* mengindikasikan bahwa karyawan pada umumnya memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Begitu juga dengan kelima dimensi yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *civic virtue*, dan *courtesy*, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: *Organizational citizenship behavior* pada pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci memiliki nilai rata-rata yang dapat dikategorikan baik atau tinggi mendekati interval sangat baik atau sangat tinggi, dengan persepsi karyawan yang seragam atau sama. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik akan membuat seseorang mampu menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman serta sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan.

Dengan adanya apresiasi yang diberikan perusahaan, maka para karyawan tidak merasa dirugikan apabila melakukan sesuatu di luar pekerjaannya. Karyawan mau membantu pekerjaan rekan kerja, menaati peraturan serta disiplin karena karyawan menyadari setiap pekerjaan yang diberikan para atasan, harus memiliki hasil yang maksimal meskipun tanpa imbalan yang berarti.

Di sisi lain, apabila organisasi memberikan apresiasi yang sesuai, maka kemungkinan besar karyawan akan mengabdikan kepada perusahaan dalam waktu yang cukup lama. Karyawan yang sudah mengabdikan cukup lama kepada perusahaan tentunya memiliki kelekatan yang kuat dengan perusahaan. Kecocokan yang dirasakan setiap karyawan tentu akan mempengaruhi kontribusi yang diberikan karyawan, sehingga muncul rasa komitmen terhadap organisasi tersebut.

Sebagaimana QS. At-Taubah 105 menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam.

Dalam menjelaskan ayat di atas, dalam tafsir yang ditulis oleh Hikmat Basyir, dkk, menjelaskan bahwa: Katakanlah wahai Rasul kepada orang-orang yang berpaling dari berjihad (tidak mau ikut berjihad), berbuatlah karena Allah dengan melakukan apa yang diridhai-Nya berupa ketaatan, menjalankan perintah-perintah-Nya dan menjauhi perbuatan-perbuatan maksiat, sesungguhnya Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin

akan melihat apa yang kalian perbuat dan menampakkan urusan kalian, kemudian kalian akan dikembalikan pada hari Kiamat kepada Dzat yang Maha mengetahui apa yang kalian rahasiakan dan tampakkan. Kemudian akan diberitahukan kepada kalian apa yang kalian perbuat batil dan melampaui batas.

Kesimpulan

Servant leadership terbukti dapat meningkatkan kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci. Hal tersebut mengindikasikan bahwa dengan mengimplementasikan hasrat yang kuat untuk perubahan positif, adanya komitmen seorang pemimpin, dan pemimpin yang memahami situasi, serta pemimpin yang memiliki keterampilan mampu untuk memotivasi para pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci untuk meningkatkan kinerjanya. Secara statistik juga membuktikan bahwa *organizational citizenship behavior* berdampak positif terhadap kinerja pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci. Hal tersebut menandakan bahwa perilaku individual dari pengurus BUMDES yang berupa *altruism/ helping behavior, courtesy, individual initiative/ conscientiousness, sportsmanship, civic virtue/ organizational participation* merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam kepemimpinan BUMDES.

Pimpinan pada BUMDES di Kabupaten Kerinci diharapkan untuk terus memiliki komitmen positif untuk pengembangan usaha desa untuk masa yang akan datang. Pengurus BUMDES di Kabupaten Kerinci hendaknya selalu mengedepankan rasa tolong-menolong, ikhlas bekerja, berpartisipasi dalam kegiatan bisnis desa secara suka rela, sehingga dapat menjaga kinerja pengurus secara keseluruhan. Penelitian berikutnya diharapkan dapat melakukan eksplorasi lebih mendalam terkait permasalahan pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Agatha, S. C., & Go, M. A. (2021). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Di Restoran Shaburi & Kintan Buffet Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 7(2), 63–74.
- Angela, L., Ekawarna, E., Sulistiyo, U., Sofyan, H., & Sarmigi, E. (2023). The Effect of Leadership and Organizational Culture on Work Motivation and Their Implications on Teacher Performance. *PPSDP International Journal of Education*, 2(2), 267-277.
- Anggraeni, M. R. (2016). Peran Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Pada Kesejahteraan Masyarakat Pedesaan Studi Pada Bumdes Di Gunung Kidul. *MODUS*, 28(2), 155-167.
- Damara, V. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan dan kepribadian terhadap Kinerja Pegawai Bumdes karyawan di CV Alam Sejati. *Jurnal manajemen bisnis*, 3(2).
- Gibson, I., & Donnelly. (2011). *Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, A. s., & Dilla, D. V. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Sungai Dareh. *JMPIS*, 1(1), 101-113.
- Hariato, T. L., Sampeadi, S., & Shaleh, C. (2014). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Pengairan Kabupaten Banyuwangi. *Universitas Jember*.

- Herningrum, I., Ekawarna, E., Khairinal, K., Hadiyanto, H., & Sarmigi, E. (2023). Mediation Effect of Job Satisfaction on The Effect of Participatory Leadership Style and Individual Creativity on Senior High School Teacher Performance in Kerinci District. *PPSDP International Journal of Education*, 2(2), 230-244.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- M Quraish Shihab. (2017). *Tafsir Al-Misbab: Pesan Kesan Dan Keserasian Al-Quran*. Jakarta: Lentera Hati.
- Mira, W., & Margaretha, S. (2012). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 99-116.
- Nurnaningsih. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365–378.
- Pangkerego, J. M. A. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Integritas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 946–956.
- Sarmigi, E., Satria, E., Syukrawati, S., & Desiana, D. (2023). Pengaruh fasilitas dan intelektualitas terhadap kinerja karyawan pt. Bank perkreditan rakyat pembangunan kerinci. *Al Fiddboh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(1), 34-42.
- Sarmigi, E., Desiana, A., Harahap, S. B., Bustami, E. N., Sumanti, E., & Novindani, G. The Influence of Educational Level and Work Experience on the Quality of Financial Reporting of Village-Owned Enterprises.
- Sekar, N. K., Dewi, A., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Hotel Inna Grand Bali Beach. *E-Jurnal Manajemen*, 5(3).
- Sherlin, I., Siswadhi, F., & Sarmigi, E. (2020, April). Analysing the decoy effect on online product purchasing preference: An experimental study. In 6th Annual International Conference on Management Research (AICMaR 2019) (pp. 125-130). Atlantis Press.
- Ubaididillah, H. (2017). Analisa Pengaruh Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Ocb) Dengan Mediasi Kepercayaan Pada Manajemen Bumdesa. *Jurnal WAHANA*, 68(1), 53–61.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada .