

# ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI PADA PT. EMKL JELUTUNG SUBUR

LUSIA ODILIA  
DEARA SHINTA LESTARI  
ZAMHARI

*Management Program*  
STIE-IBEK Bangka Belitung  
Pangkal Pinang, Indonesia  
[e.jurnal@stie-ibek.ac.id](mailto:e.jurnal@stie-ibek.ac.id)

**Abstract** - *This research was entitled: “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada PT EMKL Jelutung Subur”.*

*The purpose of this research focuses on analyzing the influence of, transformational leadership and organizational commitment on organizational citizenship behavior. In today's highly competitive globalization era, organizations need resources that are involved and have a strong commitment to achieving their goals and vision.*

*The method used in this relates to individual feelings towards the organization, including the belief that the organization is an important part of their life. In this research design, researchers used quantitative methods. The type of approach that researchers use is a type of quantitative description analysis approach with explanatory research. explanatory research is a study designed to test hypotheses between hypothesized variables. In this study there are hypotheses that will be tested for truth.*

*The results of the study prove that : 1. Transformational leadership and organizational commitment simultaneously have a positive effect on organizational citizenship behavior. 2. Transformational leadership has no partial positive effect on organizational citizenship behavior. 3. Organizational commitment has a partial positive effect on organizational citizenship behavior.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior.*

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan bersifat transformasional dan komitmen organisasi merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang membantu memotivasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil yang luar biasa. Ini melibatkan pemimpin yang memimpin dengan visi, inspirasi, dan memberikan pengarahan yang jelas kepada para pengikut. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif

pada kinerja individu dan organisasi, karena membantu membangun kapasitas dan memotivasi para pengikut untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik.

Komitmen organisasi adalah perasaan tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi. Ini berhubungan dengan perasaan individu terhadap organisasi, termasuk keyakinan bahwa organisasi merupakan bagian merupakan bagian penting dari hidup mereka.

Menurut Sutrisno (2016) “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”. Menurut Fahmi (2016), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

*Leadership* atau kepemimpinan merupakan salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima orang lain Komitmen organisasi memiliki dampak positif pada kinerja dan kualitas hidup individu, karena membantu membangun motivasi dan dedikasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi. Perilaku kewargaan organisasi adalah tindakan individu yang berkaitan dengan perasaan tanggung jawab sosial dan moral terhadap organisasi. Ini mencakup tindakan-tindakan seperti partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, memenuhi tugas dan tanggung jawab, dan memberikan dukungan terhadap tujuan dan visi organisasi. Perilaku kewargaan organisasi memiliki dampak positif pada kinerja dan kesejahteraan organisasi, karena membantu memperkuat solidaritas dan membangun kerjasama yang kuat antar anggota organisasi.

Untuk menciptakan karyawan yang *multi-tasking*, perusahaan melalui divisi sumber daya manusia mempunyai salah satu strategi. Strategi tersebut adalah mengembangkan perilaku transformasional kewargaan organisasi dalam organisasi. Perilaku kewargaan organisasi ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi

sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patah terhadap aturan – aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu membentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku social yang positif, konstruktif dan membantu. Perilaku kewargaan organisasi sebagai perilaku diluar persyaratan formal pekerjaan memberikan keuntungan bagi organisasi. Menurut Gunawan (2016) karyawan yang menunjukkan perilaku tersebut akan memberi kontribusi positif terhadap organisasi melalui perilaku diluar uraian tugas, di samping karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya.

Daya saing organisasi tergantung pada lingkungannya dalam banyak hal, maka organisasi harus menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan dalam lingkungannya supaya tetap hidup dan mendapat keuntungan Dengan kata lain, organisasi harus fleksibel dan membutuhkan tenaga kerja yang fleksibel pula, agar dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah secara cepat dan bahkan radikal (Robbins & Judge, 2008).

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasi di PT.EMKL Jelutung Subur.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi di PT.EMKL Jelutung Subur.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi di PT.EMKL Jelutung Subur

**LANDASAN TEORI**

**Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpi. Kepemimpinan adalah proses dimana individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan (Northouse, 2013). Kepemimpinan mencakup pengaruh, kepemimpinan peduli dengan cara pemimpin memengaruhi pengikutnya (Northouse, 2013). Menurut Northouse (2013), pengaruh adalah elemen penting kepemimpinan. Tanpa pengaruh, kepemimpinan tidak eksis. Kepemimpinan mencakup perhatian pada tujuan bersama. Seseorang yang melaksanakan kepemimpinan akan disebut pemimpin (*leader*). Kepemimpinan yang dilakukan dengan mengarahkan energy yang dimiliki dan mendapat perhatian penuh dari karyawan menunjukkan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan bersama. Ketika semua hal yang dilakukan oleh pemimpin menghadirkan motivasi dan semangat bagi karyawan untuk bekerja, maka perubahan dan kinerja yang dihadirkan akan sejalan dengan tujuan perusahaan. Istilah kepemimpinan transformasional pertama kali dicetuskan oleh *downtown* (1973) kemudian Burns seorang sosiolog politis dengan karya klasik yang berjudul *Leadership* (1978). Didalam karyanya *Burns* (1978) berupaya menghubungkan peran kepemimpinan dan bawahan. kepemimpinan transformasional merupakan proses di mana seseorang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan bawahan. Jenis pemimpin ini memiliki perhatian pada kebutuhan dan motif bawahan, serta mencoba membantu bawahan mencapai potensi terbaik yang dimiliki.

**Komitmen Organisasi**

Komitmen dalam organisasi berkaitan dengan kepuasan kerja, loyalitas, kinerja, keterikatan kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Kondisi tersebut membuktikan bahwa sangat penting bagi organisasi untuk memperhatikan komitmen karyawan di dalam organisasi.

Jika organisasi dapat meningkatkan dan mendukung karyawan dengan optimal maka hal tersebut dapat mengarahkan karyawan mencapai *High Work Performance* (HWP) / HWP merupakan suatu pencapaian kinerja yang dapat menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi dan mampu mengarahkan organisasi mencapai kemampuan bersaing yang berkelanjutan (Dubrin, 2019).

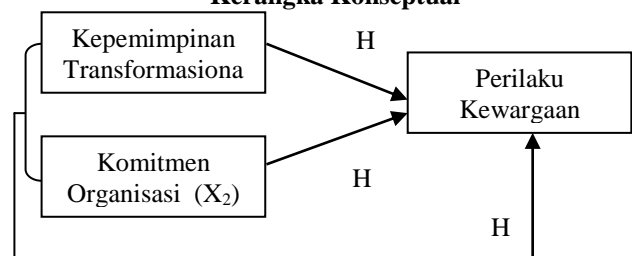
**Perilaku Kewargaan Organisasi**

Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku in-role tetapi juga perilaku extra-role. Perilaku extra-role sangat penting artinya karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi. Perilaku extra-role di dalam organisasi dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (Oguz, 2010). Menurut Organ (Podsakoff *et al.*, 2000), bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan suatu perilaku individu yang tidak diatur oleh organisasi, dan yang tidak diperhitungkan sistem reward secara formal, namun perilaku ini akan mendorong efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi secara keseluruhan. Perilaku tersebut meliputi: mempelajari tugas-tugas baru, sebagai sukarelawan yang melakukan sesuatu bagi keuntungan kelompok, dan lebih memiliki orientasi terhadap karyawan baru.

**Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual bertujuan untuk mempermudah peneliti menjelaskan pokok permasalahan yang akan diteliti. Kerangka pemikiran bertujuan untuk mempermudah peneliti menjelaskan pokok permasalahan yang akan diteliti. Kerangka pemikiran terbentuk berdasarkan teori-teori yang ada serta penelitian terdahulu untuk menjelaskan variable terkait yang bertujuan untuk mengetahui beberapa factor yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi, oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk menguji dua hubungan variable, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>), Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>), Perilaku Kewargaan Organisasi (Y). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**



Sumber: Data Hasil Olah Peneliti (2023)

**Hipotesis**

- H<sub>1</sub> : Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi PT.EMKL Jelutung Subur.
- H<sub>2</sub> : Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi di PT.EMKL Jelutung Subur.
- H<sub>3</sub> : Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh perilaku kewargaan organisasi di PT.EMKL Jelutung Subur.

**Jenis Penelitian**

Desain penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah jenis pendekatan analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian *explanatory research*. Menurut Sani dan Vivin (2013), penelitian *explanatory (explanatory research)* adalah suatu penelitian yang didisain untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian yang dilakukan berjudul analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi pada PT.EMKL Jelutung Subur.

Periode penelitian ini dilakukan sejak November 2022 sampai dengan Maret 2023 Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT.EMKL Jelutung Subur yang beralamat di Jalan Jelutung Dalam No.31, Bintang, Kec. Rangkui, Kota Pangkal Pinang, Kepulauan Bangka Belitung 33684.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dari penelitian ini diambil dari seluruh karyawan yang bekerja di PT. EMKL Jelutung Subur. Yaitu sebanyak 94 orang.

Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Teknik Analisis Data**

Kegiatan ini meliputi : mengelompokan data berdasarkan variable dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian kuantitatif terdapat dua macam statistic yang digunakan yaitu: statistic deskriptif dan statistic inferensial (Sugiyono, 2010) dan pengujian data dengan bantuan JASP Universiteit -Van-Amsterdam (JASP 0.9.2.0. UVA).

**PEMBAHASAN**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 1**

**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	40	42,1%
Perempuan	54	57,9%
<b>Jumlah</b>	<b>94</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah Peneliti

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang (42,1%) dan yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 54 orang (57,91%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. EMKL Jelutung Subur.

**Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Tabel 2**

**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	-	-
SMP/SLTP	-	-
SMA/SLTA	70	73,7 %
S1	24	26,3%
S2	-	-
S3	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah Peneliti

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang mempunyai latar belakang pendidikan SMA/SLTA sebanyak 70 orang (73,7%) serta responden yang berpendidikan S1 sebanyak 24 orang (26,3%). Berdasarkan data tersebut dapat dilihat latar belakang pendidikan karyawan pada PT. EMKL Jelutung Subur.

**Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 3**

**Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
17-25	72	75,8%
26-35	22	24,2%
<b>Jumlah</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah Peneliti

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang berusia 17-25 tahun sebanyak 72 orang atau sebesar 75,8% dan yang berusia 26-35 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 24,2%. Dari data diatas juga diketahui bahwa karyawan pada PT.EMKL Jelutung Subur.

**Uji Validitas**

**Tabel 4**  
**Validitas Variabel X<sub>1</sub>**

No	Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	P-Value	Ket.
1	Q1	0,817	0,2028	0,001	Valid
2	Q2	0,778	0,2028	0,001	Valid
3	Q3	0,812	0,2028	0,001	Valid
4	Q4	0,817	0,2028	0,001	Valid
5	Q5	0,568	0,2028	0,001	Valid
6	Q6	0,551	0,2028	0,001	Valid
7	Q7	0,650	0,2028	0,001	Valid
8	Q8	0,695	0,2028	0,001	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti

**Tabel 5**  
**Validitas Variabel X<sub>2</sub>**

No	Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	P-Value	Ket.
1	Q1	0,735	0,2028	0,001	Valid
2	Q2	0,793	0,2028	0,001	Valid
3	Q3	0,835	0,2028	0,001	Valid
4	Q4	0,814	0,2028	0,001	Valid
5	Q5	0,818	0,2028	0,001	Valid
6	Q6	0,809	0,2028	0,001	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti

**Tabel 6**  
**Validitas Variabel Y**

No	Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	P-Value	Ket.
1	Q1	0,718	0,2028	0,001	Valid
2	Q2	0,728	0,2028	0,001	Valid
3	Q3	0,775	0,2028	0,001	Valid
4	Q4	0,774	0,2028	0,001	Valid
5	Q5	0,617	0,2028	0,001	Valid
6	Q6	0,806	0,2028	0,001	Valid
7	Q7	0,843	0,2028	0,001	Valid
8	Q8	0,657	0,2028	0,001	Valid
9	Q9	0,777	0,2028	0,001	Valid
10	Q10	0,736	0,2028	0,001	Valid
11	Q11	0,663	0,2028	0,001	Valid
12	Q12	0,697	0,2028	0,001	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti

Dari hasil rekapitulasi Uji validitas masing-masing variabel diatas baik pada tabel 4, tabel dan tabel 6 diatas menjelaskan bahwa masing-masing item pertanyaan yang diuji memiliki koefisiensi (r<sub>hitung</sub>>r<sub>tabel</sub>) dengan nilai r<sub>tabel</sub> = 0,2028 sehingga uji validitas variabel dinyatakan valid.

**Uji Analisis Data**

**Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)**

Ghozali (2017) menyatakan bahwa uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan. Pengujian ini untuk menguji pengaruh variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (perilaku kewargaan organisasi) di PT.EMKL Jelutung Subur secara parsial.

**Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi merupakan salah satu nilai statistic digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan pengaruh antara dua variabel X dan variabel Y. koefisien determinasi yang dinyatakan dengan r<sup>2</sup> yang digunakan dalam pengujian regresi linier berganda yang mencakup lebih dari dua variabel untuk mengetahui proporsi keragaman total dalam variabel terikat (Y) dapat dijelaskan dan diterangkan oleh variabel – variabel bebas (X) yang ada dalam model persamaan regresi linear berganda secara bersama – sama.

**Tabel 7**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,861	Cronbach Alpha > 0,60, maka	Reliabel
Komitmen	0,888		Reliabel

Organisasi		data reliabel	
Perilaku Kewargaan	0,920		Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti

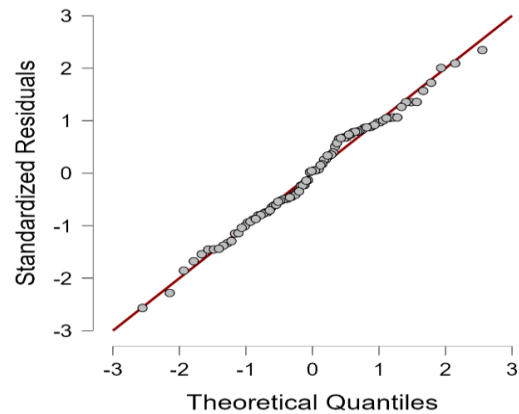
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien (r) cronbach’s alpha seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang syarat atau nilai kritis (role of thumb) sebesar 0,60. Dengan nilai masing-masing sebesar 0,861 (kepemimpinan transformasional), 0,888 (komitmen organisasi) 0,920 (perilaku kewargaan) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir – butir pertanyaan seluruh variabel dalam keadaan reliable.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau baik, yaitu dengan cara menggunakan grafik normal probability plots. Berikut ini hasil uji normalitas:

**Gambar 2**  
**Normalitas data Q-Q Plot**



Sumber: Hasil Olah Data JASP 2023

Pada gambar grafik normal grafik Normal Q-Q Plot yang ditampilkan, dapat dilihat bahwa ada (titik) yang dihasilkan yang dihasilkan menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka dapat diartikan bahwa data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal.

**Tabel 8**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients				Collinearity Statistics		
	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Tolerance	VIF
Ho (Intercept)	47.181		0.695	67.908	< .001		
KT	-0.020		0.125	-0.013	-0.161	0.872	0.891
KO	1.184		0.145	0.675	8.184	< .001	0.891

Sumber : Hasil Olah Data JASP 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas Uji Multikolinieritas yang telah dilakukan diperoleh nilai tolerance variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi sebesar 0,891 > 0,1 sedangkan nilai VIF 1,122 < 10 maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tidak terjadi multikolinieritas.



**Analisis Regresi Linear Berganda**

Persamaan regresi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas atau yaitu kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan Komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap Perilaku kewargaan organisasi ( $Y$ ). Hasil uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Simbol	Coefficients Persamaan Regresi
Kinerja Pegawai	Y	1
Intercept	-	47.181
Kepemimpinan Transformasional	$X_1$	-0,020
Komitmen Organisasi	$X_2$	1,184

Dependent Variabel : Perilaku Kewargaan Organisasi  
Sumber : Hasil Olah data Peneliti Melalui Program JASP

Diperoleh koefisiensi variabel bebas (independent), untuk variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) = - 0,020 dan variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) = 1,184. Sehingga model perumusan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 47.181 + -0,020 X_1 + 1,184 X_2$$

Berikut ini penjelasan dari persamaan regresi diatas :

- Intercept 47.181 mempunyai arti apabila kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) adalah tetap (konstan) karena meningkatkan perilaku kewargaan organisasi ( $Y$ ) sebesar 47.181.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional -0,020 artinya apabila kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) mengalami kenaikan satu satuan untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasi sebesar -0,020 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) 1,184 artinya apabila komitmen organisasi ( $X_2$ ) mengalami kenaikan satu satuan untuk meningkatkan kinerja perilaku kewargaan organisasi sebesar 1,184 satuan.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 10**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R square	Durbin-Waston
H <sub>0</sub>	0,670	0,449	0,437	1,632

- Predictors: (constant), Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi
  - Dependent Variabel: Perilaku Kewargaan Organisasi
- Sumber : Hasil Olah Data Peneliti Melalui Program JASP

Berdasarkan Tabel diatas Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui (r square) sebesar 0,449 atau (44,9%). Hal ini menunjukknya bahwa persentase pengaruh variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat perilaku kewargan organisasi ( $Y$ ) sebesar 44,9.

**Uji Signifikan Parsial (Uji-t)**

**Tabel 11**  
**Uji -t**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	P-Value	Ket.
Kepemimpinan Transformasional	-0,161	1,661	0,001	Berpengaruh negatif dan signifikan
Komitmen Organisasi	8,189	1,611	0,001	Berpengaruh positif dan signifikan

Dependent Variabel : Perilaku Kewargaan Organisasi  
Sumber : Hasil Olah data JASP 2023

Berdasarkan Tabel 5.12. Uji-t dapat menjelaskan kontribusi antara variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap perilaku kewargaan organisasi ( $Y$ ) secara terpisah.

**1. Kepemimpinan Transformasional**

Penyusunan hipotesis *statistic* :

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = Kepemimpinan transformasioanal berpengaruh negatif terhadap perilaku kewargaan organisasi.

H<sub>a</sub> : b<sub>1</sub> = Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Dengan tingkat signifikan 0,05 diperoleh dari nilai koefisien regresi variabel yang berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai thitung sebesar -0,161 dan nilai ttabel diperoleh dari tabel distribusi t dicari dengan rumus :

$$T_{tabel} = (a; n-k \text{ atau } df \text{ residual})$$

$$T_{tabel} = (0,05; 94 - 2 - 1)$$

$$T_{tabel} = (0,05; 91)$$

Maka hasil dari ttabel = 1,611 (lihat tabel t distribusi pada lampiran)

Dari hasil output JASP pada tabel V.13. Uji-t menghasilkan nilai thitung > ttabel yaitu (-0,161 < 1,661) dan nilai (p-value) < nilai probabilitas 0,05 (0,001 < 0,05). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H<sub>0</sub> diterima, dan H<sub>a</sub> ditolak artinya bahwa kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) berpengaruh negatif secara parsial atau signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi ( $Y$ ). dengan demikian, hipotesis pertama ditolak.

Kepemimpinan berepengaruh negatif karena, kepemimpinan transformasional biasanya dianggap sebagai pendekatan yang sangat efektif dalam mencapai perubahan dan pertumbuhan yang signifikan dalam organisasi. Namun ada beberapa argument yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak selalu signifikan atau efektif dalam semua konteks. Alasan mengapa kepemimpinan transformasional tidak signifikan bahwa setiap pendekatan kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan tertentu, dan tidak ada satu pendekatan yang cocok untuk setiap situasi atau organisasi.

Beberapa situasi mungkin memerlukan pendekatan kepemimpinan yang lebih otoriter atau transaksional, tergantung pada kebutuhan dan tujuan organisasi pada saat tertentu seperti perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan baik diperusahaan, hal ini membuat karyawan diperusahaan nyaman dalam bekerja serta memiliki kontribusi yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Pemimpin yang bersifat adil dan terbuka dapat membuat karyawan nyaman untuk memberikan pendapat terhadap pekerjaan yang diberikan

oleh pemimpin, terutama untuk meningkatkan intensitas *organizational citizenship behavior* (OCB) baik melalui pelatihan atau pola pengembangan yang lainnya bagi karyawan. Pada sisi lain, kepemimpinan transformasional hendak disesuaikan pada jenis organisasi maupun perusahaan termasuk dalam aspek budaya yang telah terbentuk. Hal ini menyebabkan perilaku kewargaan organisasi tidak selalu dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional. Studi memiliki lokus penelitian pada sebuah perusahaan perkapalan yang dijelaskan dengan perilaku sumber daya manusia merujuk pada standar operating prosedur. Standard tersebut memiliki orientasi terhadap safety dan aspek keselamatan lainnya, yang peneliti memiliki dugaan bahwa hal tersebut tidak hadirkan pengaruh kepemimpinan transformasional secara positif terhadap kewargaan organisasi.

**2. Variabel Komitmen Organisasi**

Penyusunan hipotesis statistik

$H_0 : b_1 =$  Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap perilaku kewargaan organisasi.

$H_a : b_1 =$  Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Dengan tingkat signifikan 0,05 diperoleh dari nilai koefisien regresi variable yang berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8.189 dan nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel distribusi t dicari dengan rumus :

$$T_{tabel} = (a; n-k \text{ atau } df \text{ residual})$$

$$T_{tabel} = (0,05; 94 - 2 - 1)$$

$$T_{tabel} = (0,05; 91)$$

Maka hasil dari  $t_{tabel} = 1,611$  (lihat tabel t distribusi pada lampiran)

Dari hasil output JASP “*coefficients*” pada tabel V.13. Uji-t menghasilkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(8,189 > 1,611)$  dan nilai (*p-value*) < nilai probabilitas 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak artinya bahwa komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif secara parsial atau signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi ( $Y$ ). dengan demikian, serta hipotesis kedua diterima.

**Uji Signifikan Simultan (Uji-F)**

**Tabel 12**  
**Uji – F**

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub>	Regression	1895.784	2	947.892	37.114	< .001
	Residual	2324.141	91	25.540		
	Total	4219.926	93			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.  
Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Pada table diatas diperoleh nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,001 atau lebih kecil dari pada 0,05 (a), maka keputusan dari pengujian hipotesis ini adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

Hasil perhitungan diatas juga dapat menggunakan rumus.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana diperoleh nilai  $F_{hitung} 37.114 >$  dari  $F_{tabel}$  sebesar 3.10 sehingga dapat ditarik kesimpulan  $H_3$  diterima demikian, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi pada PT EMKL Jelutung Subur dapat diambil:

1. Kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi.
2. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasi.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasi.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat di pertimbangkan, yaitu:

1. Manajemen PT. EMKL Jelutung Subur hendak mempertimbangkan pendekatan Kepemimpinan Transaksional untuk memobilisasi Kewargaan Organisasi.
2. Manajemen PT. EMKL Jelutung Subur bilamana dirasa hendak mengimplementasi Kepemimpinan Transformasional hendak mempertimbangkan pengimplementasian secara simultan Komitmen Organisasi. Hal telah terbukti mampu menjalankan terbentuk Kewargaan Organisasi.
3. Pihak manajemen PT EMKL Jelutung Subur dapat mengadakan acara kunjungan (bersilaturahmi) ke rumah para pegawai disaat mereka merayakan hari besar keagamaan mereka seperti Idul Fitri, Natal atau Imlek secara bergantian dan berkala. Hal ini dilakukan untuk mempererat hubungan di antara para karyawan dan petinggi perusahaan.
4. Pihak manajemen harus memberikan contoh yang baik dalam hal pengambilan keputusan seperti kebijakan manajemen menyangkut dengan kesejahteraan karyawan yang mesti dipertimbangkan dengan saran-saran dan masukan dari bawahan seperti kebijakan manajemen, pelaksanaan jam kerja, penyusunan anggaran kerja sebagai kepercayaan dan saling memahami kebutuhan karyawan serta untuk kepentingan perusahaan kedepan.
5. Peneliti merekomendasikan dan memberikan saran untuk penelitian selanjutnya menggunakan variable Kepemimpinan Transaksional dalam rangka mengukur Kewargaan Organisasi terlebih khusus pada perusahaan jasa dengan orientasi safety dan keselamatan lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

[1] Arikunto, Suharsimi.2012. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.  
 [2] Dubrin, A.J. (2019). Leadership (Terjemahan), Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.  
 [3] Gunawan, Rudi. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT First Machinery Tradeco cabang Surabaya. *Jurnal Agora*, 4(1), 60-67.  
 [4] Ghozali, I. 2017. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. edisis 2.

- [5] Fahmi, 2016. Manajemen Teori, Kusus dan Solusi. Bandung; Alfabeta.
- [6] Northouse, Peter G. 2013. Kepemimpinan: Teori dan Praktik, terj. Ati Cahayani, Jakarta: Indeks
- [7] Oguz, E. 2010. The Relationship Between the Leadership Styles of the School Administrator and the Organization Citizenship Behaviours of Teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 9. 1188-1193
- [8] Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97. <https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>
- Organ, Dennis W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington: Lexington Book.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- [10] Robbins dan Judge,(2008), *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat.
- [11] Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Cetakan Fajar Interpratama Mandiri, Penerbit Kencana
- [12] Sani, A., and M. Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- [13] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.