

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI DI CV. NIAGA CONSULTING SERVICES PANGKALPINANG

RIKE DWI YULIANTI

Rizal R. Manullang

Hendarti Tri Setyo Mulyani

*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: "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Di CV. Niaga Consulting Services, Pangkalpinang".*

*The background of this research is based on existing phenomena showing that the organizational citizenship behavior at CV. Niaga Consulting Services has not been maximized. The purpose of this study was to determine and examine the effect of transformational leadership and organizational commitment on organizational citizenship behavior, both simultaneously and partially.*

*The method of research is a descriptive quantitative study with a sample size of 40 respondents. This study has two independent variables; transformational leadership and organizational commitment. The dependent variable was labeled as an organizational citizenship behavior.*

*Testing instruments using validity and reliability tests. The data analysis method used in this study is Multiple Linear Regression Analysis using the F-test along with Simple Linear Regression with T-test. Also the researcher use an analysis of the Coefficient of Determination ( $R^2$ ) in order to provide empirically the ability to explaining the dependent by two independence variables simultaneously.*

*The results of the research on the independent variable transformational leadership ( $X_1$ ) obtained t-count 3.526 > t-table 1.687 and the organizational commitment variable ( $X_2$ ) with t-count 3.496 > t-table 1.687. Therefore, a transformational leadership has a partial effect towards organizational citizenship behavior. Also, the study stated if Organizational Commitment has a partial effect towards organizational citizenship behavior. The results of the F-test show that F-count 62.554 > F-table 3.25. This means that the independent variables (transformational leadership and organizational commitment) simultaneously has an affect towards the dependent variable (organizational citizenship behavior). The test results of the Coefficient of Determination ( $R^2$ ) show Adjusted  $R^2$ -Square 0.759 or in other word, that organizational citizenship behavior variables can be explained by variables transformational leadership and organizational commitment by 75.9%. While the remaining 0.241 or 24.1% can be explained by other variables outside the research variables.*

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

## I. PENDAHULUAN

Fenomena yang dialami oleh mayoritas seluruh pelaku usaha, baik di dalam industri skala besar, menengah, kecil dan mikro, di masa sekarang ini ialah melakukan efisiensi biaya. Hal tersebut sebagai bentuk reaksi atas munculnya pandemi Covid-19 yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan dampak yang signifikan terhadap keberlangsungan hidup perusahaan – perusahaan di Indonesia pada khususnya, dan seluruh dunia pada umumnya. Adanya kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, perusahaan dipaksa untuk memberlakukan kebijakan interen dengan mempekerjakan karyawannya dari rumah, atau dikenal dengan istilah *Work From Home*, atau bekerja secara bergantian (*Shift System*).

Hal tersebut serta merta turut mempengaruhi produktivitas karyawan itu sendiri dan akan berdampak langsung terhadap pendapatan perusahaan. Guna menyiasati hal tersebut, perusahaan dipaksa untuk dapat beradaptasi dengan tingkat ketidakpastian yang sangat tinggi, salah satunya ialah dengan melakukan perampingan / pengurangan karyawan.

Menciptakan karyawan yang *multi-tasking*, perusahaan melalui divisi sumber daya manusia mempunyai salah satu strategi. Strategi tersebut adalah dengan mengembangkan perilaku kewargaan organisasi dalam organisasi, seperti yang dinyatakan oleh Organ di tahun 2000 dalam Luthans (2006),. Perilaku kewargaan organisasi ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. Perilaku kewargaan organisasi sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan memberikan keuntungan bagi organisasi. Menurut Gunawan (2016), karyawan yang menunjukkan perilaku tersebut akan memberi kontribusi positif terhadap organisasi melalui perilaku di luar uraian

tugas, di samping karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya.

Kepemimpinan transformasional suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui hubungan efek pemimpin terhadap bawahan yang dapat diukur dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin serta berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih demi tercapainya kinerja (Kim dan Park, 2019). Sedangkan, anggota organisasi dikatakan berkomitmen apabila memiliki kesetiaan dan produktif serta mengidentifikasi dirinya pada tujuan dan nilai organisasi seperti yang dinyatakan oleh Meyer dan Allen di tahun 1997 dalam Alatriza dan Arrowsmith (2013).

Apabila komitmen organisasi yang dimiliki semakin tinggi maka akan menguatkan perilaku-perilaku dalam perilaku kewargaan organisasi sehingga perilaku ekstra peran akan meningkat (Lestari, 2018). Perusahaan ingin meningkatkan perilaku kewargaan organisasi karena perilaku kewargaan organisasi dapat meningkatkan kinerja melalui kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi.

CV. Niaga *Consulting Services* di Pangkalpinang merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang jasa layanan pengantaran barang dan dokumen. CV. Niaga *Consulting Services*, sama halnya dengan organisasi atau perusahaan lainnya, secara langsung maupun tidak langsung terkena dampak daripada pandemi global Covid-19, dimana organisasi tersebut harus melakukan penghematan dengan menekan sejumlah pengeluaran, terutama dari sektor tenaga kerja. Para tenaga kerja yang masih dipertahankan diharapkan dapat memenuhi ekspektasi dari pemimpin dan, dengan segala keterbatasannya, mampu mencapai tujuan organisasi.

Berbicara mengenai hubungan antara kepemimpinan, komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi tidak dapat dilepaskan dari perilaku organisasi. Perilaku organisasi mempelajari dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku seluruh individu pada dasarnya memiliki konsistensi dasar. Perilaku tidak muncul secara acak, melainkan dapat diprediksi kemudian dimodifikasi sesuai perbedaan dan keunikan masing – masing individu (Robbins dan Judge, 2013).

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasi di CV Niaga *Consulting Services*.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi di CV Niaga *Consulting Services*.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara simultan terhadap perilaku kewargaan organisasi di CV Niaga *Consulting Services*.

## II. LANDASAN TEORI

### Kepemimpinan Transformasional

Bass (1985 dalam Yuki, 2013), menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dariseorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil – hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan – kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi. Kendra, (2013; dalam Hendry dan Utomo, 2019), mendefinisikan bahwa pemimpin transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi. Menurut Benjamin (2006; dalam Gunawan, 2016), kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan yang mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memperoyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bawahan bahwa visi dan misi tersebut dapat dicapai.

### Komitmen Organisasi

Menurut Griffin dan Moorhead (2015), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Komang dkk (2017), komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Selanjutnya Dewi dan Wibawa (2016), menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya didalam organisasi tersebut.

### Perilaku Kewargaan Organisasi

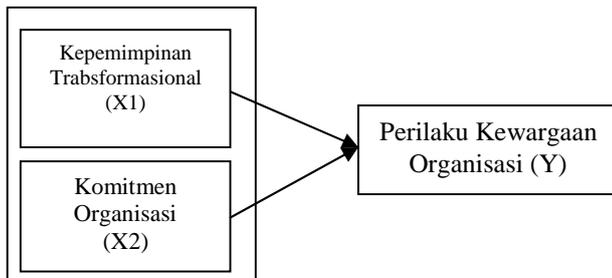
Perilaku kewargaan organisasi didefinisikan sebagai sikap atau tindakan yang bukan merupakan tanggung jawab atau bagiannya namun mereka tetap melakukan hal tersebut, tetapi hal tersebut mendukung adanya fungsi organisasi secara efektif (Robbins dan Judge, 2011). Organ yang telah dikutip oleh Luthans (2006), mendefinisikan perilaku perilaku kewargaan organisasi sebagai sebuah perilaku yang diskresioner, tidak langsung atau eksplisit diakui oleh persyaratan normal pekerjaan, namun secara agregat dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk mempermudah peneliti menjelaskan pokok permasalahan yang akan diteliti. Kerangka pemikiran terbentuk berdasarkan teori-teori yang ada serta penelitian terdahulu untuk menjelaskan variabel terkait yang bertujuan untuk mengetahui beberapa faktor yang

dapat memperengaruhi perilaku kewargaan organisasi di suatu perusahaan, oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk menguji dua hubungan variabel, yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan komitmen organisasi (X2) sebagai variabel independen terhadap perilaku kewargaan organisasi (Y) sebagai variabel dependen. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut:

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



Sumber: Data Hasil Olah Peneliti (2021)

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian diperoleh berdasarkan simpulan dari tinjauan teori dan penelitian terdahulu. Berdasarkan tinjauan teori serta penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H1 : Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi di CV Niaga Consulting Services.
2. H2 : Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi di CV Niaga Consulting Services.
3. H3 : Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi di CV Niaga Consulting Services.

### Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Uma Sekaran (2017) adalah metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan di analisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi pada CV Niaga Consulting Services di Pangkalpinang. Dalam penyusunan skripsi ini, waktu penelitian yang peneliti lakukan adalah bulan Januari 2021 sampai dengan Mei 2021 (perkiraan). Sedangkan tempat penelitian dilakukan di CV Niaga Consulting Services yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman No. 82, Kelurahan Pasar Padi, Kecamatan Girimaya, Pangkalpinang, 33142.

### 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 CV. Niaga Consulting Services di Pangkalpinang, yaitu sebanyak 40 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode, dan instrument penelitian, di samping pertimbangan waktu, tenaga, dan pembiayaan (Darmawan, 2014). Sample di dalam penelitian ini adalah 40 orang atau semua karyawan dijadikan sampel.

## III. METODOLOGI PENELITIAN

### Teknik Analisis Data

Kegiatan ini meliputi : mengelompokan data berdasarkan variabel 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 statistik yang digunakan yaitu: statistik deskriptif dan statistic inferensial (Sugiyono, 2010) dan pengujian data dengan bantuan JASP *Universiteit -Van-Amsterdam* (JASP 0.9.2.0. UVA).

### Metode Analisis Data

#### Analisis Daya Diskriminasi dan Reliabilitas Alat Ukur

Daya Diskriminasi Menurut Azwar (2015), daya diskriminasi *item* total adalah sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Pengujian daya diskriminasi *item* dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor item dengan distribusi skor skala itu sendiri. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi *item*-total. Sebagai kriteria pemilihan item berdasarkan korelasi *item* total biasanya digunakan batasan  $r_{ix} > 0,30$ . Semua *item* total yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 dayanya dianggap memuaskan. *Item* total yang koefisien korelasinya kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai yang memiliki daya beda rendah. Dengan kata lain semakin tinggi Daya Diskriminasi maka dapat dipastikan bahwa Reliabilitas juga akan semakin tinggi.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Jika dari matrik korelasi antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,09) maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolinearitas, dan sebaiknya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$  (Gozali, 2013).

**Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2013), uji normalitas apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data secara normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi mengikuti asumsi.

**Uji Heterokadastisitas**

Uji heterokadastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidak samaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians bebas, di sebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. (Gozali, 2013).

**Uji Analisis Data**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas (Yamin Sofyan dan Kurniawan Heri, 2009).

Untuk melihat pengaruh antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat yang ada, dan menggunakan formula :

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e$$

Keterangan:

Y = Perilaku Kewargaan Organisasi

A = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

e = Standar error

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Komitmen Organisasi

**Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)**

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2010)

**Pengujian Hipotesis (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan. Apabila F hitung > F tabel maka H0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak dan sebaliknya.

**Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara

nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi.

**IV. PEMBAHASAN**

**Analisis Daya Deskriminasi dan Reliabilitas Alat Ukur Daya Diskriminasi dan Reliabilitas X1 Kepemimpinan Transformasional**

**Tabel 1.**  
**Daya Diskriminasi dan Reliabilitas X1 Kepemimpinan Transformasional**  
**Frequent Scale Reliability Statistics**

Estimate	Mc Donald's	Cronbach	Average Interitem Correlation
Point estimate	0.933	0,931	0.425
95% CI lower bound	0.903	0,893	0.310
95% CI upper bound	0.963	0,957	0.521

Sumber : *Output JASP 0.9.2.0 Universiteit-van-Amsterdam*

Variabel Kepemimpinan Transformasional dalam penelitian ditetapkan oleh peneliti sebuah variabel yang dijelaskan dengan dimensi a) *Charisma*, b) *Inspiration*, c) *Intellectual Simulation* dan d) *Individual Consideration*, seperti yang telah diungkapkan oleh Bass dan Avolio (1992) yang kemudian dikembangkan oleh Manullang (2013) dan Maulana Ali (2011). Adapun butir item untuk *Charisma* (C) adalah 4, *Inspiration* (IN) adalah 4, *Intellectual Simulation* (INT) adalah 5 dan *Individual Consideration* (ID) adalah 5.

Berdasarkan hasil perhitungan *Cronbach Alpha*, didapat point of estimate sebesar 0,931 dengan rata-rata per butir item adalah 0,425. Teori *Cronbach Alpha* menyatakan bahwa jika koefisien > 0,60 dapat dinyatakan reliabel, sehingga dapat dipastikan bahwa variabel X1 Kepemimpinan Transformasional dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

**Tabel 2.**  
**Rest Correlation X<sub>1</sub> Kepemimpinan Transformasional**  
**Frequent Individual Item Realibility Statistics**

Item	If item dropped		Item-rest correlation
	Mc Donald's	Cronbach	
C1	0.924	0.922	0.805
C2	0.929	0.926	0.665
C3	0.926	0.923	0.787
C4	0.928	0.926	0.658
IN1	0.932	0.930	0.479
IN2	0.934	0.931	0.442
IN3	0.931	0.928	0.584
IN4	0.931	0.928	0.565
INT1	0.930	0.928	0.594
INT2	0.933	0.931	0.428
INT3	0.930	0.928	0.598

INT4	0.931	0.928	0.556
INT5	0.925	0.924	0.755
ID1	0.923	0.922	0.832
ID2	0.928	0.925	0.686
ID3	0.931	0.928	0.582
ID4	0.928	0.925	0.696
P18	0.931	0.927	0.610

Sumber : Output JASP 0.9.2.0 *Universiteit-van-Amsterdam*

Pada bagian item-rest correlation memiliki minimum koefisien, yaitu 0,30. Jika kita melihat setiap butir item dari *Carisma, Inspiration, Intellectual Simulation, Individual Consideration* dengan total 18 pertanyaan (items) tidak ada yang berada pada *item-rest correlation*  $\leq 0,30$ . Sehingga dapat dipastikan bahwa seluruh butir memiliki daya diskriminan dan memiliki unsur validitas yang baik serta tidak ada yang dibuang atau di drop serta reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

**Daya Deskriminasi dan Reliabilitas X2 Komitmen Organisasi**

**Tabel 3.**  
**Daya Diskriminasi dan Reliabilitas X<sub>2</sub> Komitmen Organisasi**  
**Frequent Scale Reliability Statistics**

Estimate	Mc Donald's	Cronbach	Average Interitem Correlation
Point estimate	0.876	0,876	0.439
95% CI lower bound	0.818	0,803	0.303
95% CI upper bound	0.933	0,926	0.564

Sumber : Output JASP 0.9.2.0 *Universiteit-van-Amsterdam*.

Variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ditetapkan oleh peneliti sebuah variabel yang dijelaskan dengan dimensi; a) *Affective Commitment*, b) *Continuance Commitment*, c) *Normative Commitment*. Dimensi ini dirujuk oleh peneliti melalui teori Perilaku Organisasi (Allen & Meyer, 2002) yang telah dikutip oleh Luthans (2006), tentang komitmen organisasi melalui penjelasan tiga dimensi. Adapun butir item untuk a) *Affective Commitment* adalah 3 butir, b) *Continuance Commitment* adalah 3 butir dan c) *Normative Commitment* adalah 3 butir.

Berdasarkan hasil perhitungan *Cronbach Alpha*, didapat *point of estimate* sebesar 0,876 dengan rata-rata per butir item adalah 0,439. Teori *Cronbach Alpha* menyatakan bahwa jika koefisien  $> 0,60$  dapat dinyatakan reliabel, sehingga dapat dipastikan bahwa variabel X2 Komitmen Organisasi dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Dalam rangka memperkuat pernyataan diatas, maka peneliti akan menelusuri setiap butir item yang digunakan untuk variabel X2 Komitmen Organisasi. Tabel 4, di bawah ini merupakan bukti empiris yang dapat menyatakan bahwa setiap butir memiliki daya diskriminan yang tinggi sehingga dapat dimaknai pula sebagai bentuk reliabilitas dari sebuah alat ukur yang baik.

**Tabel 4.**  
**Rest Correlation X2 Komitmen Organisasi**

Item	If item dropped		Item-rest correlation
	Mc Donald's	Cronbach	
AC1	0.852	0.855	0.702
AC2	0.846	0.850	0.755
AC4	0.844	0.852	0.740
CC1	0.856	0.860	0.662
CC2	0.864	0.864	0.606
CC3	0.859	0.862	0.631
NC1	0.883	0.880	0.411
NC2	0.878	0.872	0.525
NC3	0.876	0.870	0.531

Sumber : Output JASP 0.9.2.0 *Universiteit-van-Amsterdam*.

Tabel 4, pada bagian *item-rest correlation* memiliki minimum koefisien, yaitu 0,30. Jika kita melihat setiap butir item dari *Affective Commitment, Continuance Commitment* dan *Normative Commitment* dengan total 9 pertanyaan (items) tidak ada yang berada pada *item-rest correlation*  $\leq 0,30$ . Sehingga dapat dipastikan bahwa seluruh butir memiliki daya diskriminan dan memiliki unsur validitas yang baik serta tidak ada yang dibuang atau di drop serta reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

**Daya Diskriminasi dan Reliabilitas Y Organizational Citizenship Behaviour**

**Tabel 5.**  
**Daya Diskriminasi dan Reliabilitas Y Organizational Citizenship Behaviour**  
**Frequent Scale Reliability Statistics**

Estimate	Mc Donald's	Cronbach	Average Interitem Correlation
Point estimate	0.923	0,922	0.444
95% CI lower bound	0.888	0,878	0.316
95% CI upper bound	0.958	0,953	0.565

Sumber : Output JASP 0.9.2.0 *Universiteit-van-Amsterdam*.

Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* dalam penelitian ditetapkan oleh peneliti sebuah variabel yang dijelaskan dengan dimensi; a) *Altruism*, b) *Conscientiousness*, c) *Sportsmanship*, d) *Courtesy* dan e) *Civic Virtue*. Dimensi ini dirujuk oleh peneliti melalui penelitian yang telah dilakukan oleh D.W Organ berjudul *Organizational Citizenship Behaviour; It's Construct Clean-up Time* dalam jurnal *Human Performance* (2000), masih dalam Luthans (2006). Penelitian ini menampilkan konstruk ilmiah yang populer khususnya di lingkungan Sekolah Manajemen Pascasarjana dalam rangka menjelaskan perilaku diskresioner baik bersifat langsung maupun tidak sebagai persyaratan normalitas sebuah pekerjaan, walaupun Organ menjelaskan secara agregat dapat meningkatkan fungsi efektivitas organisasi (Luthans, 2006). *Organizational Citizenship Behaviour* atau Perilaku Kewargaan Organisasi diajukan oleh

Organ yang telah dikutip Luthans (2006) melalui penjelasan lima dimensi. Adapun butir item untuk a) *Altruism* adalah 3 butir, b) *Conscientiousness* adalah 3 butir, c) *Sportsmanship* adalah 3 butir, d) *Courtesy* dan e) *Civic Virtue* masing-masing memiliki 3 butir item.

Berdasarkan hasil perhitungan *Cronbach Alpha*, didapat *point of estimate* sebesar 0,922 dengan rata-rata per butir item adalah 0,444. Teori *Cronbach Alpha* menyatakan bahwa jika koefisien >0,60 dapat dinyatakan reliabel, sehingga dapat dipastikan bahwa variabel Y Kewargaan Perilaku Organisasi dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 6.

Reliabilitas Y Perilaku Kewargaan Organisasi

Frequent Individual Item Reliability Statistics			
Item	If item dropped		Item-rest correlation
	Mc Donald's	Cronbach	
ALTURISM1	0.923	0.922	0.474
ALTURISM2	0.915	0.913	0.745
ALTURISM3	0.916	0.914	0.763
CONS1	0.916	0.914	0.727
CONS2	0.920	0.918	0.601
CONS3	0.917	0.916	0.666
SPOR1	0.914	0.913	0.763
SPOR2	0.918	0.917	0.636
SPOR3	0.923	0.922	0.452
COUR1	0.921	0.920	0.520
COUR2	0.914	0.914	0.745
COUR3	0.917	0.916	0.660
CVIR1	0.914	0.913	0.745
CVIC2	0.922	0.921	0.492
CVIC3	0.919	0.918	0.597

Sumber : Output JASP 0.9.2.0 *Universiteit-van-Amsterdam*

Tabel 6, pada bagian item-rest correlation memiliki minimum koefisien, yaitu 0,30. Jika kita melihat setiap butir item dari *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, *Courtesy* dan *Civic Virtue* dengan total 15 pertanyaan (items) tidak ada yang berada pada *item-rest correlation* <math>\leq 0,30</math>. Sehingga dapat dipastikan bahwa seluruh butir memiliki daya diskriminan dan memiliki unsur validitas yang baik serta tidak ada yang dibuang atau di drop serta reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

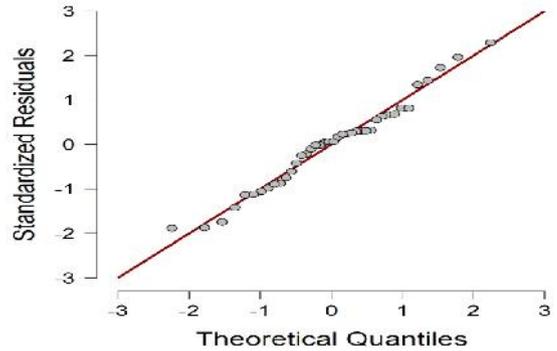
Berdasarkan hasil analisis data responden untuk setiap variabel X1 Kepemimpinan Transformasional, X2 Komitmen Organisasional dan Y Perilaku Kewargaan Organisasi, setiap butir (items) yang digunakan dapat dinyatakan Validitas yang baik yang diukur melalui Daya Diskriminan Item-total serta dapat disimpulkan memiliki Reliabilitas yang baik pula untuk dapat digunakan dalam proses penelitian lanjutan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel 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 P-P Plot



Sumber : Output JASP 0.9.2.0 *Universiteit-van-Amsterdam*

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

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya, sedangkan nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinearitas diantara variabel bebasnya.

Tabel 7.

Uji Multikolinearitas

No.	Variabel Independen	Tolerance	VIF
1.	Kepemimpinan Transformasional	0.355	2.814
2.	Komitmen Organisasi	0,355	2,814

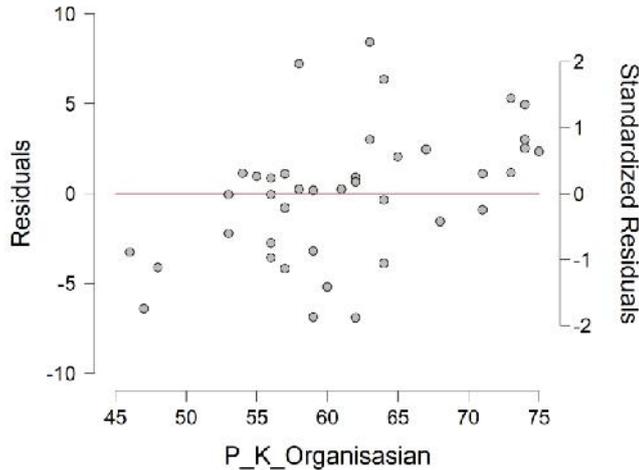
Sumber : Output JASP 0.9.2.0 *Universiteit-van-Amsterdam*

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 7, diketahui nilai *Tolerance* variabel independen seluruhnya lebih besar dari 0,10 maka dapat diartikan tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Demikian pula dengan nilai VIF yang seluruhnya kurang dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat grafik *Scatterplot*, jika tidak ada pola titik – titik tertentu yang teratur yaitu menyebar di atas dan di bawah angka sumbu 0 pada sumbu Y maka hal itu menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 3.**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Output JASP 0.9.2.0 *Universiteit-van-Amsterdam*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas grafik Scatterplot pada gambar 2, menunjukkan plot antara residual dengan predicted value, titik – titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, juga tidak membentuk suatu pola tertentu maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan program *Universiteit-Van-Amsterdam*, diperoleh estimasi model regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel. 8**  
**Estimasi Model Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients**

Model		Unstandardized	Standardized		
		B	Beta	t	p
0	(Intercept)	0.990	5.481	0.181	0.858
	Kepemimpinan Transformasional	0.417	0.118	0.465	0.001
	Komitmen Organisasi	0.758	0.217	0.461	0.001

*Dependent Variable:* Perilaku Kewargaan Organisasi  
Sumber : Output JASP 0.9.2.0 *Universiteit-van-Amsterdam*.

Tabel koefisien di atas menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dari koefisien konstanta dan koefisien variabel. Dari data yang telah disajikan, terbentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = + 1X_1 + 2X_2$$

$$Y = 0,990 + 0,417X_1 + 0,758X_2$$

Hasil analisis regresi linear berganda yang masih berbentuk angka akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *intercept* sebesar 0,990, berarti jika variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi bernilai 0 maka nilai perilaku kewargaan organisasi sebesar 0,990, sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa ada variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi maka nilai perilaku kewargaan organisasi akan bernilai sebesar 0,990.
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional (b1) = 0,417 berarti variabel kepemimpinan transformasional mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi sebesar 0,417 atau berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi, yang artinya jika nilai variabel kepemimpinan transformasional meningkat satu satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan naiknya nilai variabel perilaku kewargaan organisasi sebesar 0,417. Sebaliknya jika variabel kepemimpinan transformasional menurun satu satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan turunnya nilai variabel perilaku kewargaan organisasi sebesar 0,417.
3. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (b2) = 0,758 berarti variabel komitmen organisasi mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi sebesar 0,758 atau berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi, yang artinya jika nilai variabel komitmen organisasi meningkat satu satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan naiknya variabel perilaku kewargaan organisasi sebesar 0,758. Sebaliknya jika variabel komitmen organisasi menurun satu satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan turunnya nilai variabel perilaku kewargaan organisasi sebesar 0,758.

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan besaran yang menunjukkan seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi dapat ditentukan dengan melihat nilai *Adjusted R-Square* (Ghozali, 2005). Melalui pengolahan data yang dilakukan menggunakan program *JASP Universitas-Van-Amsterdam*, maka diperoleh *Output* sebagai berikut:

**Tabel 9.**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary							
Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE	R <sup>2</sup> Change	F Change	p
0	0.878	0.772	0.759	3.773	0.772	62.554	2 37 <.001

Sumber : Output JASP 0.9.2.0 *Universiteit-van-Amsterdam*.  
Diolah Peneliti

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan perhitungan melalui aplikasi *JASP 0.9.2.0 Universitas-Van-Amsterdam* dan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,759 sehingga kesimpulannya adalah variabel X dapat berpengaruh sebesar 75,9% terhadap variabel Y dan

sisanya yaitu 0,241 atau sama dengan 24,1% perilaku kewargaan organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian dilakukan terhadap masing-masing hipotesis dengan urutan langkah sebagai berikut:

**Uji t**

**Tabel 10.**  
**Output Uji t**  
**Coefficients**

	Model	T	P
1	(Intercept)	0.181	0.858
	Kepemimpinan Transformasional	3.526	0.001
	Komitmen Organisasi	3.496	0.001

Sumber : Output JASP 0.9.2.0 *Universiteit-van-Amsterdam*.

Penjelasan perbandingan dengan setiap hasil variabel sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional (X1) dimana thitung (3,526) > ttabel (1,687) berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasi.
2. Variabel komitmen organisasi (X2) dimana thitung (3,496) > ttabel (1,687) berarti bahwa variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap perilaku kewargaan organisasi.

**Uji f**

**Tabel 11.**  
**Output Uji F**  
**ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
0 Regression	1780.521	2	890.260	62.554	< .001
Residual	526.579	37	14.232		
Total	2307.100	39			

Sumber : Output JASP 0.9.2.0 *Universiteit-van-Amsterdam*.

Hasil uji F adalah dilakukan perbandingan F hitung 62.554 > F tabel 3,25, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi.

**V. PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan penjabaran dari hasil penelitian, kesimpulan yang diperoleh untuk dapat menjawab rumusan masalah di dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi di CV. Niaga Consulting Services dilihat dari hasil thitung (3,526) > ttabel (1,687).
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi di CV. Niaga Consulting Services dilihat dari hasil thitung (3,496) > ttabel (1,687).
3. Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap perilaku

kewargaan organisasi di CV. Niaga Consulting Services dilihat dari hasil Fhitung 62.554 > F tabel 3,25.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, yaitu:

1. Bagi CV. Niaga Consulting Services Pihak manajemen CV. Niaga Consulting Services perlu meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dengan berbagai cara yang dapat meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap pemimpinnya. Perusahaan dapat melakukan rapat evaluasi secara berkala agar mampu mengetahui persoalan/hambatan yang terjadi pada wtahap implementasi pelaksanaan tugas sekaligus dalam pertemuan tersebut karyawan diberikan kesempatan untuk berbagi ide/gagasan dan memberikan masukan atau solusi terhadap hambatan tersebut.
2. Bagi para akademisi Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama penelitian yang berkaitan dengan perilaku organisasi, pada umumnya dan yang berhubungan dengan aspek perilaku kewargaan organisasi, pada khususnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Dika Pratno, Rizal R. Manullang, Nelly Astuti. 2019. *Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Iklim Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangka*. Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis, Vol 6 No. 2, November 2019, ISSN: 2354-5682.
- [2] Ghozali, Imam (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Edisi Ke-enam*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [3] Hendry, Alamsyah dan Utomo, Bagus (2019). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Komang, Ardana I, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama (2012). *Manajemen sumber daya manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [5] Lestari, Sri Wahyuni (2018) *Pengembangan Pola Kepemimpinan Transformasional*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Manullang, Rizal Ruben. 2014. *The 2015 AEC Business Competition, Business Intelligent and Implications for Small Medium Enterprises Competitiveness* published at: "Scientific Research Journal (Scirj), Volume II, Issue I, January 2014 Edition, Page 1-8 "
- [7] Robbins, S. P dan T. A. Judge (2013). *Perilaku organisasi, Edisi 14, Jilid 1 dan 2, Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [8] Sekaran, Uma. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua*: Jakarta: Salemba Empat
- [9] Sugiyono (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.