

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR YANG
DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA
KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK
KOTA MEDAN**

Qadar¹

¹Universitas Harapan Medan, qadaralamin26@gmail.com

ABSTRACT

The results of this study indicate that Transformational Leadership has a positive and significant direct effect on Organizational Commitment. Transformational Leadership has a direct and significant negative effect on Organizational Citizenship Behaviour. Transformational Leadership has a negative effect on Organizational Citizenship Behaviour through organizational commitment. The results of the R^2 value obtained by the coefficient of determination of 0.118, meaning that the effect of the variable Transformational Leadership on Organizational Commitment is 11.8% while the rest is influenced by other variables. The results of the coefficient of determination is 0.040, meaning that the influence of the variables of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviour is 04.0% while the rest is influenced by other variables.

Keywords: *Transformational Leadership Organizational Commitment, Organizational citizenship Behaviour*

ABSTRAK

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui komitmen organisasi. Hasil nilai error diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,118, artinya pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi 11,8% sedangkan sisanya di pengaruhi variabel lain. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,040, artinya pengaruh variabel Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* 04,0% sedangkan sisanya di pengaruhi variabel lain.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Organizational citizenship Behaviour*

PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikutsertakan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Menurut Luthans (2006) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Kumar, (2009) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward* organisasi. Sebagai pengganti kedua Undang-Undang tersebut ditetapkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan Undang-Undang ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik. *Organization Citizenship Behaviour* yang bisa bertindak lebih dan berperan lebih dari tuntutan kerja formalnya dan tidak bersifat egosentrik kebutuhan terhadap pegawai yang memiliki kategori “*good citizen*” harus diperhatikan lebih utama yang tidak boleh diabaikan oleh manajemen Badan Pusat Statistik Kota medan pegawai yang memiliki karakteristik tersebut akan berdampak positif, tetapi tidak di Badan Pusat Statistik Kota medan *Organizational Citizenship Behaviour* berjalan dengan baik Mitra tetap dan pegawai saling membantu jika salah satu dari mereka membutuhkan pertolongan tanpa ada paksaan mitra tetap membantu pekerjaan pegawai Badan Pusat Statistik untuk menyelesaikan pekerjaannya di karenakan pekerjaan pegawai berhubungan dengan mitra tetap agar pekerjaan cepat siap, maka mitra tetap membantu pegawai, contohnya mitra tetap membantu pegawai menyusun dokumen sensus penduduk untuk diberi ke mitra tetap agar di bagikan dengan mitra tidak tetap. *Cleaning service dan Receptionist* pekerjaan *Cleaning service* hanya membersihkan kantor tetapi dia juga bisa menjadi *receptionist* dan membantu pegawai Badan Pusat Statistik yang lain jika di butuhkan pertolongan begitu juga dengan *receptionist* juga bisa ikut membantu pekerjaan pegawai Badan Pusat Statistik jika di butuhkan bantuan contoh pekerjaan yang di lakukan adalah memilah – milah dokumen sesuai di perintahkan oleh pegawai Badan Pusat Statistik mengeprint dan scan dokumen yang di perlukan selebihnya untuk pegawai Badan Pusat Statistik itu sendiri tidak memiliki sifat “*good citizen*” mereka hanya mengerjakan pekerjaan formal mereka saja.

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizhenship Behaviour* (OCB)

Menurut Luthans (2006) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif. Dalam penelitiannya menemukan bahwa pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Di karenakan pengaruh kepemimpinan transformasional sangat lah penting dan kuat untuk merubah seseorang untuk bekerja lebih baik lagi.

H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif Terhadap *Organizational Citizhenship Behaviour* (OCB)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Kaswan (2012:293) mengemukakan “komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dengan ini kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dikarenakan adanya pemimpin yang

memiliki sifat tegas dan memiliki gaya kepemimpinan transformasional maka komitmen organisasi dapat berjalan dengan baik dan sukses.

H2:Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Positif Komitmen Organisasi.

Pengaruh *Organizational Citizen Behaviour* (OCB) Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Kaswan (2012:293) mengemukakan “komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dalam hal ini *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini menyatakan OCB berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dikarenakan adanya sifat yang sukarela dalam mengerjakan pekerjaan yang melebihi standart perusahaan dengan dan tanpa paksaan yang membuat perusahaan jadi lebih baik.

H3:*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dimediasi Komitmen Organisasi

Dengan ini pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi melalui *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah positif. Menurut Kaswan (2012:293) mengemukakan “komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Karena dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki pemimpin maka *Organizational Citizenship Behaviour* akan terbentuk dengan sangat baik terhadap karyawan yang ada di perusahaan tersebut sehingga membangkitkan kemauan dan semangat mereka untuk mencapai apa yang dicapai sehingga membentuk komitmen organisasi yang baik.

H4:Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dimediasi Komitmen Organisasi

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (2010:13) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Berdasarkan penelitian, yang menjadi sasaran populasi adalah semua pegawai tetap dan mitra tetap yang terlibat di Badan Pusat Statistik (BPS) Medan sementara dalam penelitian yang dilakukan si peneliti semua populasi yang ada di Badan Pusat Statistik Medan berjumlah 1.081 orang yaitu pegawai tetap berjumlah 36 orang mitra tetap 64 orang dan mitra tidak tetap berjumlah 981 orang yang 981 orang mitra tidak tetap tidak di hitung sebagai populasi. Jadi jumlah yang di hitung sebagai adalah pegawai tetap dan mitra tetapnya saja yaitu berjumlah 100 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Sugiyono (2012 : 115) menjelaskan mengenai pengertian populasi yaitu: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di lakukan di Badan Pusat Statistik Kota Medan di Jl.Gaperta No.311, Helvetia Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih 2 atau 3 bulan lebih dikarenakan terjadinya pandemi corona yang menghambat suatu kegiatan secara penuh sehingga peneliti perlu waktu yang cukup lama untuk melakukan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Kuisisioner adalah suatu pertanyaan tertulis yang digunakan sebagai bentuk untuk memperoleh informasi dari beberapa responden bertujuan untuk mengetahui karakteristik dari responden dan pribadinya serta mendapat informasi yang di ketahui oleh responden. Penulis menggunakan metode ini untuk mencari data yang langsung berhubungan dengan subyek yang berupa dampak presenteeism dipengaruhi oleh konflik peran dan kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi di Badan Pusat Statistik Kota Medan.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel X Kepemimpinan transformasional berasal dari kata “*to transform*” yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Misalnya mentransformasi visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes dan sebagainya. Dengan demikian, kepala sekolah dapat dikategorikan menerapkan kaidah ini, apabila dia mampu mengubah energi sumber daya manusia. meliputi Karisma, Motivasi inspiratif, Stimulasi intelektual, Perhatian yang individual Sumber: Mei Hardika Senny, dkk (2018)

Variabel Z merumuskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut Kepercayaan & penerimaan yang kuat terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi Kemauan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi. Kehendak yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi Sumber: Rahma dan Ningtyas (2016).

Variabel Y OCB merupakan perilaku karyawan yang berkontribusi melebihi dari tuntutan pekerjaannya, sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang Altruism Civic Virtue, Conscientiousness Courtesy Sportmanship, Sumber: Renny Husniati (2019)

Teknik Analisis Data Penelitian

Uji kualitas data terdiri dari:

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011:122) Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2010:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel).

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang di masukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap variabel dependen. Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan.

Menurut Ghazali (2016:95) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen.

Uji Asumsi Klasik terdiri dari:

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/tolerance$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Analisis path merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel. Analisis path berbeda dengan teknik regresi lainnya, dimana analisis path memungkinkan pengujian dengan menggunakan variabel mediating/intervening/perantara, misalnya $X \rightarrow Y \rightarrow Z$ (Ghozali dan Fuad, 2014). Ada beberapa tahapan dalam melakukan analisis jalur

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Uji Kualitas Data****Tabel.1 Validitas Variabel Kepemimpinan Transformatif (X)**

Variabel Penelitian	Pernyataan	r _{Tabel}	r _{Hitung}	Keterangan
Kepemimpinan transformasional (X)	Pernyataan_1	0,195	0,628	Valid
	Pernyataan_2	0,195	0,601	Valid
	Pernyataan_3	0,195	0,595	Valid
	Pernyataan_4	0,195	0,719	Valid
	Pernyataan_5	0,195	0,730	Valid
	Pernyataan_6	0,195	0,621	Valid
	Pernyataan_7	0,195	0,649	Valid
	Pernyataan_8	0,195	0,734	Valid
	Pernyataan_9	0,195	0,682	Valid
	Pernyataan_10	0,195	0,726	Valid
	Pernyataan_11	0,195	0,797	Valid
	Pernyataan_12	0,195	0,708	Valid

Dikarenakan r hitung lebih besar dari r tabel maka semua butir angket Variabel Kepemimpinan Transformatif dinyatakan Valid

Tabel 2. Validitas Variabel *Organizational citizenship behavior* (Y)

Variabel Penelitian	Pernyataan	r _{Tabel}	r _{Hitung}	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	Pernyataan_1	0,195	0,734	Valid
	Pernyataan_2	0,195	0,765	Valid
	Pernyataan_3	0,195	0,770	Valid
	Pernyataan_4	0,195	0,735	Valid
	Pernyataan_5	0,195	0,820	Valid
	Pernyataan_6	0,195	0,815	Valid
	Pernyataan_7	0,195	0,741	Valid
	Pernyataan_8	0,195	0,818	Valid
	Pernyataan_9	0,195	0,834	Valid
	Pernyataan_10	0,195	0,827	Valid
	Pernyataan_11	0,195	0,879	Valid
	Pernyataan_12	0,195	0,854	Valid
	Pernyataan_13	0,195	0,841	Valid
	Pernyataan_14	0,195	0,809	Valid
	Pernyataan_15	0,195	0,795	Valid

Sumber data di olah tahun 2021

Dikarenakan r hitung lebih besar dari r tabel maka semua butir angket Variabel *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan Valid.

Tabel 3. Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Variabel Penelitian	Pernyataan	r _{Tabel}	r _{Hitung}	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	Pernyataan_1	0,195	0,658	Valid
	Pernyataan_2	0,195	0,593	Valid
	Pernyataan_3	0,195	0,604	Valid
	Pernyataan_4	0,195	0,745	Valid
	Pernyataan_5	0,195	0,728	Valid
	Pernyataan_6	0,195	0,617	Valid
	Pernyataan_7	0,195	0,551	Valid
	Pernyataan_8	0,195	0,450	Valid
	Pernyataan_9	0,195	0,318	Valid

Dikarenakan r hitung lebih besar dari r tabel maka semua butir angket Variabel Komitmen Organisasi dinyatakan Valid.

Tabel 4. Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan transformasional (X)	0,893	Reliebel
Komitmen Organisasi (Z)	0,763	Reliebel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,960	Reliebel

Sumber data diolah tahun 2022

Hasil dari tabel yang di ketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,893 untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X) 0,960 untuk variabel Komitmen Organisasi (Z) 0,763 untuk variabel *Orgsnizational Citizenship Behavior* (Y). Hasil masing – masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* ebih besar dari 0,60. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel maka variabel penelitian tersebut memiliki hasil pengukuran konsisten.

Substruktur I

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,810	2,986		8,644	,000
	Kepemimpinan Transformasional X	,224	,059	,356	3,769	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Z

Sumber data diolah tahun 2022

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Kepemimpinan Transformasional pada persamaan 1 sebesar 0,356 dan signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Nila 0,356 merupakan nilai path atau jalur (P1) Hasil analisis jalur persamaan regresi 1 seperti yang disajikan pada tabel 4.7, maka dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Z = 25,810 + 0,356 X + e1$$

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,23892414
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,035
	Negative	-,068
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{cd}

Sumber data diolah tahun 2021

hasil uji normalitas, diketahui bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) adalah 0,200, hasil menunjukkan nilai Asymp.sig lebih dari (2tailed) 0,200 > 0,05, jadi data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan X	1,000	1,000	Tidak ada Multikol

Sumber data diolah tahun 2021

Hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* $1,000 > 0,1$, serta nilai VIF $1,000 < 10$ (variabel Kepemimpinan Transformasional). Hasil diatas disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas pada masing-masing variabel.

Tabel 8. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257,871	1	257,871	14,206	,000 ^b
	Residual	1778,879	98	18,152		
	Total	2036,750	99			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X

Sumber data di olah tahun 2021

Hasil tabel diatas nilai F-hitung sebesar 14,206. Nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 100 - 3 = 97$,diperoleh sebesar 2,306, dan nilai Sig. sebesar 0,000. Hasil Fhitung $> F$ -tabel ($14,206,818 > 2,306$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka kesimpulannya bahwa Kepemimpinan Transformasional, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,356a	,127	,118	4,260

a. Predictors: (Constant), X
b. Dependent Variable: Z

Sumber data diolah tahun 2021

Hasil output diatas diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,118, artinya pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z) 11,8% sedangkan sisanya di pengaruhi variabel lain.

Tabel 10. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,810	2,986		8,644	,000
	Kepemimpinan Transformasional X	,224	,059	,356	3,769	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Z

Sumber data diolah tahun 2021

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)Tabel *Coefficient* di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kepemimpinan Transformasional adalah 3,769 dengan nilai Sig 0,000. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan $df = n-k = 100 - 3 = 97$, diperoleh 1,661. Nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung $3,769 > t$ -tabel

Tabel 11. Hasil Uji regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,810	2,986		8,644	,000
	Kepemimpinan Transformasional X	,224	,059	,356	3,769	,000

a. Dependent Variable: *Komitmen Organisasi Z*

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = \alpha + \beta_1 X + e$$

$$Z = 25,810 + 0,224 X + e$$

Sub Struktur II

Tabel 12. Hasil Analisis jalur Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60,397	8,619		7,008	,000
	X	-,311	,138	-,237	-2,247	,027
	Z	,385	,220	,185	1,751	,083

a. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah tahun 2021

Hasil menunjukkan bahwa *Komitmen Organisasi* berpengaruh positif tapi tidak signifikan Nilai 0,185 merupakan nilai path atau jalur. Hasil analisis jalur persamaan regresi 2 seperti yang disajikan pada tabel di atas, maka dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 60,397 - 0,237X + 0,185Z + e_2$$

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,16908471
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,047
	Negative	-,070
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{cd}

Sumber data diolah tahun 2021

Hasil tabel di atas adalah hasil uji normalitas, diketahui bahwa nilai *Asymp.sig (2-tailed)* adalah 0,200, dan nilai *Asymp.sig (2-tailed)* $0,200 > 0,05$, jadi data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 14. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Kepemimpinan X	,873
	Komitmen Z	,873

a. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah tahun 2021

Hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* 0,873 > 0,1 serta nilai VIF 1,145 < 10 (Variabel Kepemimpinan Transformasional), Hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* 0,873 > 0,1 serta nilai VIF 1,145 < 10 (Variabel Komitmen Organisasi) Hasil diatas disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas pada masing-masing variabel.

Tabel 15. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	522,301	2	261,150	3,044	,052 ^b
	Residual	8323,139	97	85,806		
	Total	8845,440	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X

Sumber data di olah tahun 2021

Hasil tabel diatas nilai F-hitung sebesar 14,206. Nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan df1 = k-1 = 3-1 = 2 dan df2 = n - k = 100 - 3 = 97, diperoleh sebesar 2,306, dan nilai Sig. sebesar 0,000. Hasil Fhitung > F-tabel (14,206,818 > 2,306) dan nilai Sig. < 0,05 (0,000 < 0,05), maka kesimpulannya bahwa Kepemimpinan Transformasional, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi.

Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,243a	,059	,040	9,263

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah tahun 2021

Hasil output diatas diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,118, artinya pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z) 11,8% sedangkan sisanya di pengaruhi variabel lain.

Tabel 17. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60,397	8,619		7,008	,000
	X	-,311	,138	-,237	-2,247	,027
	Z	,385	,220	,185	1,751	,083

a. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah tahun 2021

Hasil disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB, artinya setiap meningkatnya Komitmen Organisasi maka meningkat OCB yang terjadi dengan pegawai, jika mengalami penurunan dalam Komitmen Organisasi maka OCB akan turun secara tidak signifikan.

Tabel 18. Hasil Uji regresi linier berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60,397	8,619		7,008	,000
	X	-,311	,138	-,237	-2,247	,027
	Z	,385	,220	,185	1,751	,083
a. Dependent Variable: Y						

Sumber data di olah tahun 2021

Berdasarkan hasil uji di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha - \beta_1 X + \beta_2 Z + e_2$$

$$Y = 60,397 - 0,311 X + 0,385 + e_2$$

Tabel 19. Koefisien Determinasi

Persamaan	Blok	Variabel Independent	Variabel Dependent	Koefisien Jalur	R ²
1	Sub I	X	Z	0,356	38%
		X	Y	-0,237	
2	Sub II	Z	Y	0,185	53%

Sumber data di olah tahun 2021

Berdasarkan hasil analisis untuk model analisis jalur dalam penelitian diperoleh 2 persamaan terstruktur yaitu:

$$Z = 0,356 : R^2 = 38\%$$

$$Y = -0,237 X + 0,185 Z : R^2 = 53\%$$

$$\text{Dengan: } R^2 \text{ model} = 1 - (1 - 0,38)(1 - 0,53) = 0,709$$

Kesimpulan bahwa total seluruhnya sebesar 0,709 atau 70,9%

Tabel 20. Pengaruh Langsung Tidak Langsung

Substruktur	Hubungan		Koefisien Jalur		Total
	Dari	Ke	Langsung	Tidak Langsung	
Sub I	X	Z	0,356		0,356
Sub II	X	Y	-0,237	-0,044	-0,281
	Z	Y	0,185		0,185

Sumber data di olah tahun 2021

Pembahasan

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukrajap Ali M. (2016) Pada karyawan rumah sakit hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Semakin bagus pemimpin menerapkan sistem Kepemimpinan Transformasi di setiap harinya maka Komitmen Organisasi semakin baik dan meningkat sehingga membuat pekerjaan di laksanakan dengan baik tanpa harus ada banyak masalah. Seperti halnya kepala Badan Pusat Statistik melakukan pendekatan secara individu untuk menciptakan mental yang positif sehingga tidak terjadi konflik dengan pegawai lain tanpa memihak kubu manapun menjadi netral dan menjadi penengah untuk adanya masalah sehingga menimbulkan solusi yang adil. Artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional di terapkan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi dan hipotesis 1 di terima.

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krishnan dan Arora (2008) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan. Artinya *Organizational Citizenship Behaviour* tercipta di

individu masing yang memiliki tenggang rasa untuk membantu teman yang sedang kesusahan di mana hubungan antara pegawai dengan mitra sangat baik sehingga meneolong teman adalah hal yang wajar, dengan arti mereka akan menolong temannya di mana pekerjaan mereka sudah selesai dan mereka berada di kelompok yang sama, tanpa adanya Peran kepemimpinan Transformasional *Organizational Citizenship Behaviour* sudah tercipta dengan sendirinya dengan keadaan tertentu bukan atas perintah yang dibuat oleh pemimpin. Hasil hipotesis 2 ditolak dikarenakan adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan.

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Badan Pusat Statistik Kota Medan memiliki komitmen yang sangat tinggi dalam semua pekerjaan mendapat hasil yang baik dan menghindari kesalahan yang dapat memakan waktu, di karenakan komitmen yang tinggi dalam bekerja Badan Pusat Statistik Kota Medan menciptakan lingkungan kerja yang ramah, baik, serta solid sehingga *Organizational Citizenship Behavior* di Badan Pusat Statistik Kota Medan meningkat pesat dengan menciptakan lingkungan kerja kekeluargaan sehingga pegawai dan mitra selalu bekerja sama dan tolong meneolong untuk mencapai tujuan yang akan di tuju untuk mendapatkan hasil yang baik yang sesuai standart Badan Pusat Statistik Kota Medan. Hasil hipotesis 3 di terima.

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui Komitmen Organisasi

Dalam hal ini *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh penting terhadap kepemimpinan sehingga perintah dan motivasi pemimpin tidak akan membangun *Organizational Citizenship Behavior* atau membantu sukarela *Organizational Citizenship Behavior* tercipta di karenakan komitmen yang kuat dalam satu organisasi yang di mana memiliki sistem yang salah akan terkena imbasnya untuk menghindari kesalahan maka pegawai saling meneolong. Hasil hipotesis 4 di tolak.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut :1.Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi2.Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. 3.Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.4.Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui Komitmen Organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka dapat diambil saran sebagai berikut:1.Bagi Badan Pusat Statistik Kota Medan a. Kepala Badan Pusat Statistik kota medan harus mempunyai sifat kepemimpinan transformasional agar di pandang segan, dan memiliki nilai motivasi. b. Pegawai dan mitra Badan Pusat Statistik kota medan harus meningkatkan komitmen organisasi. c. Pegawai dan mitra Badan Pusat Statistik kota medan harus menciptakan lingkungan kerja yang sehat agar menjadimenyenangkan. d.Saling bekerja sama dalam mengerjakan pekerjaan sehingga membuat waktu bekerja lebih singkat.2.Bagi Penelitian SelanjutnyaMengingat secara teori Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan tetap mempertimbangkan Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai pembentuk mental dan kenyamanan dalam pekerjaan yang baik. Selain itu disarankan untuk dapat mengembangkan hasil dari penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti yang ingin di kembangkan dan menggunakan alat analisis yang lain untuk membuat penelitian tersebut bisa berkembang lagi untuk si peneliti selanjutnya.

REFERENSI (REFERENCE)

- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Kumar, K., Bakhshi, A., and Rani, E. 2009). *Linking the Big Five Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior, International Journal of Psychological Studies*, Vol 1 No 2, pp. 73-81.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Edisi bahasa Indonesia. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- <https://www.finansialku.com/kepemimpinan-transformasional/>
(18/04/2020)
- <https://medankota.bps.go.id/>
(2016/07/19)
- <https://www.kajianpustaka.com/2017/08/kepemimpinan-transformasional.html>
(2017/08/17)
- <https://core.ac.uk/download/pdf/148615554.pdf>
(2017/04/18)
- <file:///C:/Users/user/Downloads/2882-Article%20Text-1905-1-10-20150116.pdf>
(2015/01/16)