

# Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB pada karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin

*by Dahniar Dahniar*

---

**Submission date:** 18-Nov-2022 01:17PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1957564511

**File name:** Terhadap\_OCB\_pada\_karyawan\_PDAM\_Bandarmasih\_Kota\_Banjarmasin.pdf (219.2K)

**Word count:** 3396

**Character count:** 22715

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KARYAWAN PDAM  
BANDARMASIH KOTA BANJARMASIN**

---

**Zulbadi**

(PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin)

**Hastin Umi Anisah**

(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

**Dahniar**

(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

**ABSTRACT**

*The purpose of the reserch to identify and analyze the effect of transformational leadership and organizational commitment simultaneously and partially on the Organizational Citizenship Behavior.*

*The method used is quantitative research the<sup>16</sup>s explanatory, with a population of 324 people, technique sampling used is stratified random sampling with a sample of 81 people who serve as respondents, data analysis tool used is multiple linear regression using SPSS software ver.19.0.*

*The results of this study are: Variable transformational leadership and organizational commitment positif and signification affect to the OCB with simultaneously and partially affect.*

**Keywords:**

*Transformational Leadership, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

**ABSTRAK**

*Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara sumultan dan parsial terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

*Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat<sup>16</sup>planatory, dengan jumlah populasi 324 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Stratified Random Sampling dengan jumlah sampel 81 orang Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan*

<sup>10</sup>  
transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB secara simultan dan secara parsial.

**Kata Kunci:**

*Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

## PENDAHULUAN

PDAM Bandarmasih merupakan salah satu badan usaha milik Pemerintah Daerah yang secara khusus bertugas melayani masyarakat dalam memenuhi kebutuhan air minum, pelayanan yang diberikan PDAM dilaksanakan oleh karyawan dengan berbagai latar belakang yang berbeda namun harus menjadi satu tujuan untuk membangun perusahaan yang siap melayani masyarakat dengan baik, pelayanan prima yang berkualitas akan tercapai dengan mudah apabila pemimpin perusahaan mampu menampilkan peran kepemimpinan yang bisa memotivasi, mengajak, mendorong, memberi teladan serta memberi stimulasi agar karyawan mau berbuat yang terbaik untuk perusahaan.

Pimpinan PDAM Bandarmasih dapat dikategorikan sebagai pemimpin yang menerapkan peran kepemimpinan transformasional, implementasi peran kepemimpinan transformasional di PDAM Bandarmasih dapat dilihat dari berbagai fenomena kepemimpinan yang ditampilkan oleh Direktur PDAM seperti menerapkan fungsi karisma, memberi motivasi inspirasional, memberi stimulasi intelektual dan perhatian individual dengan tujuan untuk menciptakan iklim yang baik untuk berinovasi dan menumbuhkan kreatifitas karyawan dalam bekerja. Begitu juga halnya dengan penerapan komitmen organisasi, komitmen organisasi di PDAM Bandarmasih dapat dilihat dari sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku di perusahaan.

Hasil pengamatan di tempat penelitian tentang perilaku karyawan ditemukan adanya permasalahan yang berhubungan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB), hal ini diduga sebagai akibat dari peran kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi yang ada di perusahaan, OCB merupakan perilaku yang sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan karena merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. Menurut Organ (1988) menyatakan OCB adalah perilaku kewargaan karyawan terhadap organisasi dan perilaku tersebut tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan, jika organisasi memiliki orang-orang yang memiliki OCB yang tinggi terhadap perusahaan maka organisasi tersebut akan mampu menghadapi masalah yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan.

Kesenjangan penelitian didapatkan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Al-syarafi dan Rajiani (2013), Lee dan Kim (2013), Faroqui (2012), Deb dan Choudhuri (2013), mereka meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dari hasil penelitian mereka membuktikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap OCB, sedangkan

penelitian yang dilakukan oleh Ngadiman *et al* (2013) tentang OCB ditemukan bahwa, variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap OCB akan tetapi melalui pengaruh variabel kepuasan kerja, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Kucukbayrak (2010) yang menyatakan bahwa, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap OCB akan tetapi variabel komitmen afektif dan komitmen normatif memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan OCB. Posisi penelitian ini dihubungkan dengan berbagai kesenjangan penelitian terdahulu adalah untuk memberi kontribusi terhadap kesenjangan yang ada tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap OCB.

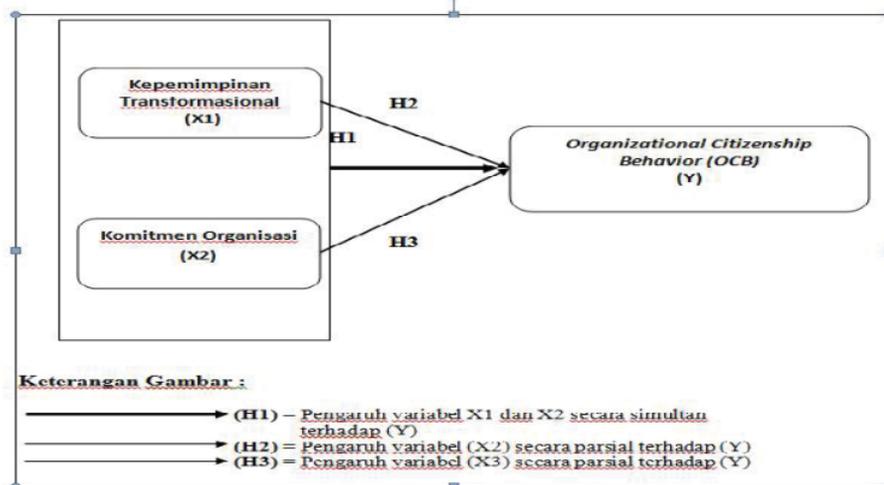
**A. Rumusan Masalah**

Apakah kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap *organization citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PDAM Kota Banjarmasin. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PDAM Kota Banjarmasin.

**B. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara simultan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara parsial kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PDAM bandarmasih Kota Banjarmasin. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin.

**KERANGKA PIKIRAN**



Gambar : Model Penelitian

### C. Hipotesa Penelitian

- H1 : Dapat diduga kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.
- H2 : Dapat diduga praktek kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.
- H3 : Dapat diduga komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

## METODE PENELITIAN

### A. Metode Analisis Data

Alat analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah software SPSS Ver 19 menggunakan regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression*).

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner, dalam penelitian ini pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *product moment pearson* dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{Tabel}$  serta nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{kritis}$  maka elemen dikatakan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas dilakukan dengan formulasi *Cronbach Alpha*, suatu variabel dianggap reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* 0,7 dan dianggap kurang reliable apabila nilai *Cronbach Alpha* 0,6 dan dianggap lebih baik apabila lebih dari 0,80 (Sekaran, 2006).

#### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi yang diuji dalam penelitian ini adalah uji asumsi normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas. Sedangkan uji asumsi autokorelasi tidak diujikan karena data bukan merupakan data *time series* (data yang diurutkan berdasarkan waktu) sehingga tidak perlu melakukan uji asumsi autokorelasi. Demikian pula uji linieritas tidak diujikan karena antar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak saling terkait.

#### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal, cara mengetahui suatu variabel penelitian terdistribusi normal atau tidak dengan melihat penyebaran data pada garis diagonal pada uji normalitas (Ghozali, 2011) adapun dasar pengambilan keputusan untuk menentukan suatu persamaan regresi memenuhi atau tidak memenuhi normalitas adalah sebagai berikut:

### 5. Uji Multikolinieritas <sup>7</sup>

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya hubungan antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada hubungan antara sesama variabel independen cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* adalah jika nilai VIF  $> 1.0$  dan nilai *Tolerance*  $< 0.10$  maka terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011).

### 6. Heteroskedastisitas <sup>14</sup>

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam sebuah model regresi. Sebuah model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

### 7. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Jika nilai  $F_{hitung} < F_{Tabel}$  maka hipotesa diterima

Jika nilai  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  maka hipotesa ditolak

### 8. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{Tabel}$  maka hipotesa diterima

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{Tabel}$  maka hipotesa ditolak

## HASIL PENELITIAN

### A. Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarkan kepada responden terdiri dari pertanyaan dari masing-masing variabel, kemudian masing-masing pertanyaan dikorelasikan dengan metode *pearson correlation* dengan tingkat signifikan 5%. Dari hasil uji validitas semua variabel penelitian adalah valid artinya nilai  $r_{hitung} > r_{Tabel}$  dan  $> r_{kritis}$  untuk semua variabel.

#### 1. Hasil Uji Reliabilitas <sup>4</sup>

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada instrument penelitian, dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan OCB adalah reliabel, karena nilai *Alpha Cronbach* semua variabel  $> 0,70$ .

Tabel 4

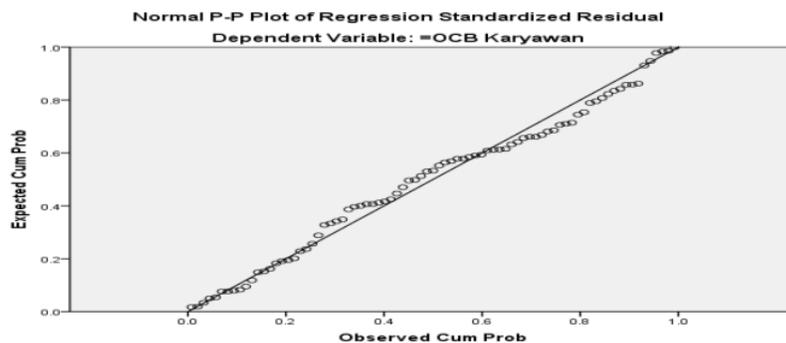
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,81	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,74	Reliabel
OCB (Y)	0,78	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun (2014)

**2. Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas dapat dilihat dari *probability plot*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mendekati arah garis diagonal maka data dikatakan berdistribusi normal atau dengan kata lain model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



**3. Hasil Uji Multikolinieritas**

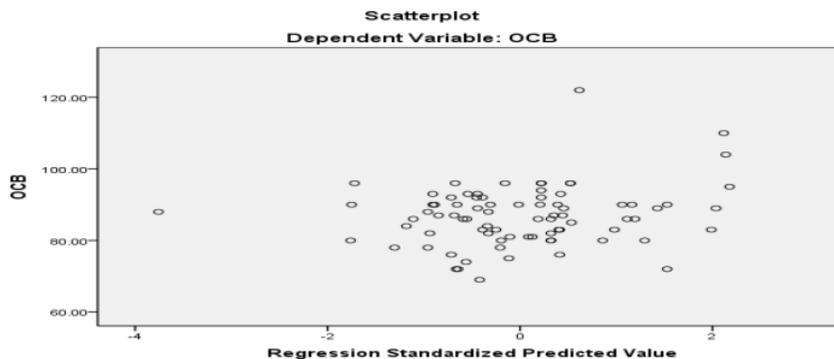
**Hasil Uji Multikolinieritas Instrumen Penelitian**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	Vif	
Transformasional	.999	1.00	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi	.999	1.00	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun (2014)

**4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode grafik dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada scatterplot, berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, tidak terlihat adanya pola yang jelas, artinya titik-titik menyebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada persamaan regresi.



### 5. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Perhitungan regresi linier berganda bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi dalam menerangkan atau mempengaruhi OCB karyawan.

#### Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	Standard Error	Sig
Kepemimpinan Transformatif	0,770	0,140	0,00
Komitmen Organisasi	0,341	0,118	0,05
Konstanta	50.330	11.453	0,00
R = .571 <sup>a</sup> R Square = .326 Adjusted R Square = .309			

Sumber: Data diolah tahun (2014)

Berdasarkan data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda secara matematis sebagai berikut:

$$Y = 50,330 + 0,770 X_1 + 0,341 X_2 + \epsilon$$

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menjelaskan tentang nilai OCB yang tetap atau konstant pada saat tidak ada pengaruh variabel independen sebesar 50,33%. Nilai  $\beta_1 X_1$  sebesar 0,770 pada persamaan regresi linier berganda menjelaskan tentang pengaruh variabel kepemimpinan transformatif ( $X_1$ ) dalam mempengaruhi OCB karyawan, pada saat kenaikan peran kepemimpinan transformatif sebesar 1 satuan akan menyebabkan perubahan pada nilai OCB karyawan sebesar 0,770. Nilai  $\beta_2 X_2$  sebesar 0,341 pada persamaan regresi untuk variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) menerangkan tentang peran variabel komitmen organisasi terhadap pembentukan OCB karyawan, pada saat kenaikan nilai komitmen organisasi karyawan sebesar 1 satuan akan menyebabkan perubahan pada OCB karyawan sebesar 0,341. Nilai  $\epsilon$  (Epsilon) merupakan nilai pengganggu yang ada dalam penelitian, nilai ini menggambarkan tentang adanya faktor variabel lain yang bisa mempengaruhi nilai OCB karyawan.

Untuk menjelaskan besarnya peran variabel independen terhadap variabel dependen akan dilakukan analisa koefisien determinasi, yaitu analisa tentang keragaman total nilai peubah OCB (Y) yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, untuk lebih jelasnya koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

#### Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.326	.309	8.41482

Sumber : Data diolah pada tahun (2014)

Angka  $R^2$  atau koefisien determinasi untuk model penelitian ini sebesar 0,326 tidak digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui peran variabel kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap pembentukan OCB karena nilai ini

selalu meningkat pada saat ada penambahan variabel independen lainnya, nilai yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui perubahan OCB (Y) adalah nilai Adjusted R<sup>2</sup> karena nilai ini bisa naik atau turun pada saat ada penambahan variabel independen lainnya, naik atau turunnya nilai Adjusted R<sup>2</sup> tergantung kepada berapa besar pengaruh yang bisa diberikan oleh variabel independen terhadap OCB. Angka Adjusted R<sup>2</sup> dalam penelitian ini sebesar 0,309 berarti bahwa penyebab munculnya OCB karyawan di PDAM Bandarmasih yang disebabkan oleh pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi sebesar 30,9 % sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Organ (1988) yang mengatakan bahwa OCB merupakan perilaku individu yang bebas, artinya tidak ada penyebab tunggal yang dapat menyebabkan munculnya OCB.

**6. Hasil Uji Pengaruh Secara Simultan Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB.**

Pengujian hipotesa H1, yaitu uji pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap OCB secara simultan. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara simultan terhadap OCB ditentukan dengan cara melihat besarnya nilai F pada uji Anova kemudian membandingkan dengan nilai F<sub>Tabel</sub> dengan tingkat signifikansi 5%.

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	2674,902	2	1337,451	18,888	.000a
R = .571 <sup>a</sup> R Square = .326 Adjusted R Square = .309					

Sumber : Data diolah pada tahun (2014)

Data pada Tabel menunjukkan bahwa nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 18,888 sedangkan nilai F<sub>Tabel</sub> sebesar 2,33 perbandingan antara nilai F<sub>hitung</sub> dengan nilai F<sub>Tabel</sub> menunjukkan bahwa nilai F<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai F<sub>Tabel</sub> dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan secara simultan. Cara lain untuk menentukan pengaruh secara simultan antara variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap OCB dengan cara menggunakan ketentuan *quick look* dengan syarat nilai F<sub>hitung</sub> harus lebih besar dari 4 maka hipotesa bisa diterima. Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan dengan cara membandingkan nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 18,888 dengan nilai yang disyaratkan yaitu harus lebih besar dari 4 maka dapat disimpulkan bahwa uji simultan dengan cara *quick look* memenuhi syarat yang telah ditentukan.

Berdasarkan pada data hasil uji simultan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesa tentang uji simultan variabel kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Direktur Utama PDAM dan penerapan bersama dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan terbukti memberi pengaruh dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan secara positif dan signifikan, artinya semakin sering dan tepat peran kepemimpinan transformasional yang diperankan oleh Direktur PDAM dan penerapan

secara bersama dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan terbukti memberi pengaruh terhadap terbentuknya rasa kewargaan karyawan terhadap perusahaan, rasa kewargaan sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan agar bisa menunjukkan kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Hasil uji pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap OCB membuktikan teori yang disampaikan oleh: Organ (1988), Podsakoff. *et.al* (2000) dan Riketa (2008) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB anggota organisasi.

#### 7. Hasil Uji Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB secara Parsial.

Hipotesa2 dan hipotesa3 yaitu menguji pengaruh variabel kepemimpinan transformatif (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap OCB karyawan secara parsial, pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% berikut ini tabel hasil uji parsial variabel kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi terhadap OCB dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

##### Uji Parsial Variabel Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen organisasi Terhadap OCB

Model	Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error		
Constant	50,330	13,133	4,401	.000
Variabel X1	.770	.140	5,510	.000
Variabel X2	.341	.140	2,883	.001
R = .571 <sup>a</sup> R Square = .326 Adjusted R Square = .309				

Sumber : Data primer diolah tahun (2014)

Hipotesa2 yaitu uji secara parsial (uji t) variabel kepemimpinan transformatif (X1) terhadap OCB dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan transformatif sebesar 5,510 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel (X1) yaitu kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan secara parsial, hasil pengujian ini membuktikan hipotesa2. Kesimpulan untuk hipotesa2 yaitu peran kepemimpinan transformatif yang diterapkan oleh Direktur Utama PDAM Bandarmasih terbukti memberi pengaruh dalam membentuk OCB karyawan.

Hipotesa3 yaitu uji parsial variabel komitmen organisasi (X2) dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  variabel komitmen organisasi sebesar 2,883 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan secara parsial, hasil pengujian ini membuktikan hipotesa3. Berdasarkan pada data hasil uji parsial variabel komitmen organisasi terbukti memberi

pengaruh dalam membentuk OCB karyawan, artinya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PDAM terbukti memberi pengaruh terhadap OCB karyawan.

**Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesa Penelitian**

Hipotesa		Hasil Pengujian
H 1	Pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap OCB secara simultan	Terbukti
H 2	Pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap OCB secara parsial.	Terbukti
H 3	Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap OCB secara parsial	Terbukti

*Sumber : Data primer diolah tahun (2014)*

**B. Keterbatasan Penelitian**

Ruang lingkup penelitian hanya terbatas pada instansi PDAM Bandarmasih, tentu saja hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisir untuk ruang lingkup kerja lainnya, jumlah populasi yang menyebar sebanyak 324 orang kemudian dipilih sebanyak 81 responden untuk dijadikan sampel belum sepenuhnya bisa mewakili penyebab timbulnya masalah pada fenomena di latar belakang penelitian. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap OCB, tidak meneliti tentang penyebab-penyebab timbulnya OCB pada karyawan padahal masih banyak variabel lain yang bisa menimbulkan OCB pada karyawan seperti variabel kepuasan kerja, iklim organisasi, keadilan prosedur, karakter individu dan karakter organisasi yang tidak dijelaskan lebih dalam pada penelitian ini. Variabel penyebab timbulnya OCB yang belum dibahas dalam penelitian ini didukung dengan teori oleh Organ (1988) dan Podsakoff. *et.al* (2000) yang menyatakan bahwa salah satu penyebab timbulnya OCB karyawan adalah karakter individu karyawan, karakter tugas dan pekerjaan, karakter organisasi dan peran kepemimpinan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. Kesimpulan**

Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi <sup>20</sup> berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan secara simultan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan secara parsial. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan secara parsial.

**B. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi penelitian selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian dalam cakupan beberapa instansi atau PDAM lainnya yang bertugas melayani masyarakat atas kebutuhan pelayanan publik, sehingga hasil penelitian bisa di generalisirkan. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh dua variabel terhadap OCB, untuk mengetahui lebih banyak lagi tentang penyebab timbulnya OCB pada karyawan, penelitian berikutnya dapat

memasukkan lebih banyak variabel lain kedalam model penelitian, misalnya variabel kepuasan kerja, demografi, kompensasi, perubahan organisasi, iklim organisasi, keadilan prosedur dan kualitas kehidupan kerja. Penelitian berikutnya dapat menggunakan data sekunder berupa laporan hasil pekerjaan yang menggambarkan tentang kinerja perusahaan sebagai alat untuk menentukan nilai OCB karyawan. Artinya penelitian bukan hanya menggunakan data berdasarkan kuesioner saja akan tetapi menggunakan data sekunder yang dihasilkan oleh perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal International. Occup. Psychol.*, 63, 1-18.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. 1990. *Transformational leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Burns, J.M. 1978. *Transformational Leadership*. New York. Harper & Row, Onursal Arkan. [http://en.wikipedia.org/wiki/Transformational\\_leadership](http://en.wikipedia.org/wiki/Transformational_leadership) di akses pada tanggal : 21 Nopember 2013
- Ghozali, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- House. 2013. *Kepemimpinan*. Edisi keenam. Diterjemahkan oleh Ati Cahyani. Indeks. Jakarta.
- Kouzes.J dan Posner. 1987. *The Leadership Chalange: hou to get Extraordinary things done in Organizations*. San Frnsncisco:Jossey-Bass.
- Kozlowski, S., dan Doherty, M. 1989. Integration of Climate and Leadership: Examination of a Neglected issue. *Journal of Applied Psychology*, 74, 546-553. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.546> diakses pada tanggal 13 september 2013.
- Luthan. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Andi Ofset, Yogyakarta
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. 1997. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Organ, D. W. 1990. The Motivational Basic Organizational Chitizenship Behavior. *Journal Reserch in Organizational Behavior* . Vol 12. Hal. 43-72.
- Pillai et.al. 1999. Fairness Perceptions and Trust as Mediators For Transformational and Transactional Leadership: A two-sample study. *Journal of Management*, vol. 25, pp. 897-933.
- Podsakoff, MacKenzie dan Beachrach. 1996. Transformational Leader Behaviors and Substitutes For Leadership Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 22, 259-298.

Robbins dan Tymotheny A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi (Edisi Indonesia)*. Salemba Empat, Jakarta.

Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis 1*. Salemba Empat.

Singaribun dan Effendy. 2011. *Metode Penelitian Survey*. Pustaka LP3ES

Umar. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Yulk. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Indonesia. Indeks. Jakarta

# Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB pada karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

- 1** Batara Ariansyah Indra Idris, Azis Azis, Yobert Kornelius. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL, KEPUASAN KERJA TERHADAP OCB KARYAWAN PT.KONSTRINDO PUTERA PERKASA", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2016  
Publication **2%**
- 2** [ejournal.upi.edu](http://ejournal.upi.edu)  
Internet Source **2%**
- 3** [www.mitrariset.com](http://www.mitrariset.com)  
Internet Source **1%**
- 4** [eprints.universitaspurabangsa.ac.id](http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id)  
Internet Source **1%**
- 5** [ejournal.undiksha.ac.id](http://ejournal.undiksha.ac.id)  
Internet Source **1%**
- 6** Sri Hartono. "ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN **1%**

TOKO DENIES CAKE & COOKIES", Media  
Ekonomi, 2018

Publication

- 
- 7 Komang Wiryawati, Rizal Rinofah, Alfiatul Maulida. "Pengaruh Modal Intelektual terhadap Nilai Perusahaan dengan Kinerja Keuangan sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode 2018-2020", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2022  
Publication 1 %
- 
- 8 eksis.unbari.ac.id  
Internet Source 1 %
- 
- 9 ejournal.uniska-kediri.ac.id  
Internet Source 1 %
- 
- 10 Iram Siti Aisyah, T. M Murniati, Ina Karuehni. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Credit Union (CU) Betang Asi Palangka Raya", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020  
Publication 1 %
- 
- 11 jurnal.ibmt.ac.id  
Internet Source 1 %
- 
- 12 Ana Ramadhayanti, Rini Martiwi. "ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN RELASI KOMUNITAS ONLINE DAN KETERLIBATAN KONSUMEN TERHADAP STRATEGI PEMASARAN BUMP &

# UPSELL", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2020

Publication

---

13 [dassaad\\_z.staff.gunadarma.ac.id](https://dassaad_z.staff.gunadarma.ac.id) 1 %  
Internet Source

---

14 [ejournal.borobudur.ac.id](https://ejournal.borobudur.ac.id) 1 %  
Internet Source

---

15 Gerry Suryosukmono. "KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MOTIVATOR KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL", Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2020 1 %  
Publication

---

16 [repository.unsoed.ac.id](https://repository.unsoed.ac.id) 1 %  
Internet Source

---

17 I Kadek Diarta, Made Yudi Darmita, Ni Made Ernila Junipisa. "PENGARUH JUMLAH PINJAMAN DAN TINGKAT BUNGA PINJAMAN TERHADAP PENDAPATAN LPD DI LPD DESA ADAT BONGKASA", Journal Research of Accounting (JARAC), 2021 1 %  
Publication

---

18 Nursida Nursida, Nila Kusumawati, Yanti Langi' Minanga. "Analisis Beberapa Faktor yang Berpengaruh terhadap Volume Penjualan Telur Ayam Ras pada PT. 1 %

# Manuntung Raya, Balikpapan Utara", Jurnal Pertanian Terpadu, 2021

Publication

---

19

Tatik Budiarti, Mochamad Bukhori.  
"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL INTERVENING KOMITMEN ORGANISASI PADA CV. AUTO 99 MALANG", Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 2018

Publication

---

20

[eprints.upnyk.ac.id](http://eprints.upnyk.ac.id)

Internet Source

1 %

---

21

[repository.umnaw.ac.id](http://repository.umnaw.ac.id)

Internet Source

1 %

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On