

PENGARUH FAKTOR FAKTOR KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA CV. CAKRA BESI INDOPRIMA

Fendy Wijaya Sutanto dan Roy Setiawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: fendywijaya21@gmail.com ; roy@petra.ac.id

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh faktor kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan CV.Cakra Besi Indopima. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif kausal dengan menggunakan regresi linier sederhana, dan uji t. Responden yang digunakan sebanyak 45 orang yang diambil secara purposive sampling, dengan kriteria tertentu. Karakteristik responden penelitian ini adalah: sebagian besar karyawan berasal dari divisi pekerja gudang (48.9%), pria (77.8%), berusia antara 25 sampai 35 tahun (60%), masa kerja 10 sampai 12 tahun (24.4%). Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner berskala likert 5 point. Hasil penelitian ini menunjukkan bukti empiris bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Kata Kunci — Kepemimpinan Transformasional, OCB.

I. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis jaman sekarang ini sangatlah ketat hal ini menjadi pemicu bagi setiap perusahaan untuk terus berkembang demi bertahan pada persaingan yang sangat ketat ini. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi ataupun target yang telah ditentukan. Organisasi tidak hanya menghadapi pesaing lokal namun kini organisasi harus siap menghadapi pesaing-pesaing dari luar negeri. Persaingan bisnis yang semakin kompetitif tersebut, menuntut perusahaan untuk terus berinovasi dan melakukan perubahan secara berkesinambungan dengan menyusun strategi persaingan berdasarkan kebutuhan pasar serta kajian terhadap lingkungan internal dan eksternal perusahaan untuk memperoleh keunggulan bersaing agar perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya. Berkaitan dengan hal tersebut salah satu aspek yang perlu diperhatikan guna pembenahan dan pembinaan secara terus menerus adalah peningkatan mutu karyawan dan memperbaiki metode kerja dengan menjamin agar para karyawan dapat melaksanakan tugas secara optimal tanpa mengalami berbagai gangguan yang dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan yang baik akan berimplikasi terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu aset organisasi yang paling berharga memiliki keunikan tersendiri dibandingkan dengan faktor lainnya karena manusia memiliki akal, pikiran, keinginan, pengetahuan, keterampilan, dan menunjukkan beraneka ragam perilaku. Keunikan dan

keaneka-ragaman tersebut selayaknya dikelola agar mampu menciptakan sebuah kerjasama tim dalam melakukan perubahan-perubahan guna menghadapi era persaingan bebas ini.

Hal-hal yang harus dilakukan untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dengan efektif meliputi semua aktivitas yang digunakan perusahaan untuk mempengaruhi kompetensi, perilaku, dan motivasi semua orang yang bekerja bagi perusahaan, karena hal tersebut mempengaruhi profitabilitas, kepuasan pelanggan, dan berbagai pengukuran penting untuk efektivitas perusahaan (Jakson, Schuler, Werner, 2010).

Kepemimpinan transformasional tidak akan terbentuk jika tidak ada komponen-komponen pembentuknya. Menurut Bass, ada empat komponen kepemimpinan transformasional yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dan faktor ini sangatlah berperan

Adapun, karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Robbin dan Judge (2008) adalah sebagai berikut:

(1) *Pemimpin yang karismatik*

Pemimpin transformasional harus mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pemimpin. Dalam bentuk konkret, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi *role model* yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

(2) *Motivasi Inspirasional*

Karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

(3) *Stimulasi Intelektual*

Karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan.

(4) *Pertimbangan Individu*

Karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memberikan fasilitas. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan.

CV.Cakra Besi Indoprime merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian bahan baku bangunan yang lebih memfokuskan pada pendistribusian besi. CV.Cakra Besi Indoprime yang berkantor pusat di Jalan Gajahmada no.77 Kota Mojokerto ini berdiri sejak tahun 1998. Berawal dari toko bahan bangunan kecil yang mengecer barang barang bangunan sekarang telah menjadi salah satu distributor besi terbesar di Kota Mojokerto. Pencapaian yang telah dicapai selama 18 tahun ini bukan hal yang sia sia saja, tentunya memerlukan gaya kepemimpinan yang baik untuk mengarahkan perusahaan ini menjadi perusahaan yang lebih baik.

Visi dari CV. Cakra Besi Indoprime adalah menjadi distributor besi paling sukses dan jujur di kawasan Mojokerto, Mojosari, Jombang dan sekitarnya. Karyawan CV.Cakra Besi Indoprime yang segan terhadap pemimpinnya karena memiliki karisma yang tinggi. Pemimpin CV. Cakra Besi Indoprime mengatakan “jangan menjadi pemimpin yang ditakuti, jadilah pemimpin yang disegani”, karena dengan menjadi pemimpin yang disegani, karyawan tidak merasa takut untuk bekerja melainkan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat bekerja lebih baik. Pemimpin perusahaan juga memberitahukan visi dari perusahaan pada setiap karyawannya. Memimpin perusahaan dengan banyak karyawan tidaklah mudah untuk dilakukan, tidak semua karyawan dapat diatur sesuai apa yang kita inginkan, maka pemimpin perusahaan berusaha untuk meletakkan posisi karyawan sesuai dengan hal yang lebih mereka kuasai. Ada seorang karyawan bekerja sebagai kuli angkat tetapi memiliki fisik yang tidak memadai, pemimpin perusahaan melakukan pertimbangan individu dengan menggantikan pekerjaannya menjadi supir, karyawan tersebut dilatih untuk mengendarai truck oleh supir supir lainnya dan anggaran membuat SIM B-1 ditanggung oleh perusahaan. Selain itu ada juga seorang supir yang lalai dengan pekerjaannya karena truck yang dikendarainya selalu bermasalah, supir ini sudah bekerja lebih dari 10 tahun dan sudah dipercaya oleh pemimpin perusahaan. Pemimpin perusahaan akhirnya menggantinya dari supir menjadi kepala gudang. Pemimpin perusahaan juga sering memberikan motivasi pada karyawan karyawan yang kurang semangat bekerja, dengan memberikan masukan masukan yang bersifat positif dan memberikan target penjualan bagi para marketing agar lebih semangat dalam bekerja. Pemimpin juga memberikan ide ide baru terhadap para karyawannya agar dapat bekerja lebih efektif dan mengajarkan pada setiap

karyawannya agar dapat berpikir *out of the box* demi kemajuan perusahaan.

Kepemimpinan transformasional diharapkan oleh pemimpin perusahaan agar dapat tercipta *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) atau dapat diartikan perilaku-perilaku extra-role terhadap perusahaan. Terbukti dari karyawan yang selalu menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh pemimpin dengan baik dan tepat waktu. Dan juga dapat memberikan loyalitas karyawan yang baik terhadap perusahaan. Dengan adanya faktor faktor kepemimpinan transformasional perusahaan ingin memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja dan mencapai kinerja yang maksimal agar dapat tercipta OCB.

Sebuah organisasi dapat dikatakan efektif apabila para anggotanya dapat bekerja secara tim dan kinerja tim yang baik dapat dilihat dari interaksi yang baik antar anggotanya baik pada tingkat individu, kelompok, dan sistem organisasi tersebut akan menghasilkan output manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan (turn over) yang rendah, komitmen organisasi yang tinggi, dan tercapainya kepuasan kerja serta para anggota memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) (Robbins dan Judge, 2012).

Konsep OCB pertama kali dikemukakan oleh Dennis Organ. Organ (1997) mendefinisikan OCB sebagai :

individual behaviour that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate prompts the effective functioning of the organization. By discretionary, we mean that the behaviour is not an enforceable requirement of the role or job description, that is the clearly specifiable terms of the person's employment contract with the organization ; the behaviour is rather a matter of personal choice, such that its omission is not generally understood as punishable.

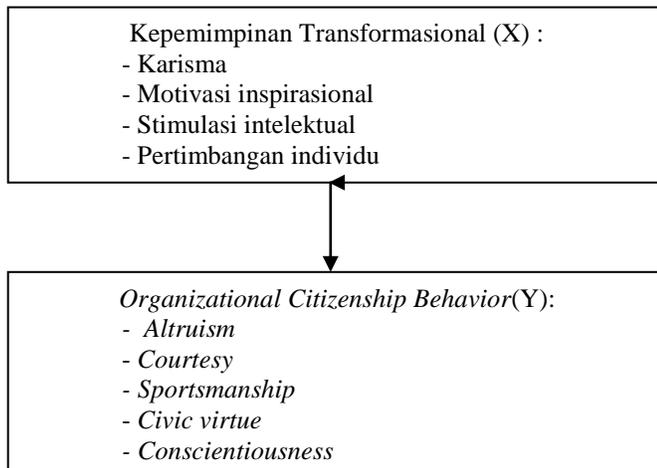
Dengan kata lain OCB merupakan perilaku sukarela di luar deskripsi pekerjaan yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem penghargaan formal dan secara agregat perilaku tersebut dapat meningkatkan fungsi efektivitas organisasi. Perilaku OCB tidak terdapat pada deskripsi pekerjaan tetapi sangat dibutuhkan karena dapat meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup sebuah organisasi dalam lingkungan bisnis yang kian kompetitif.

Tabel 1. Data pengunduran diri

| Tahun | Karyawan keluar | Alasan keluar |
|-------|-----------------|-----------------------|
| 2012 | 1 | Pensiun |
| 2013 | 2 | Pensiun dan meninggal |
| 2014 | 1 | Pensiun |
| 2015 | 1 | Mengundurkan diri |
| Total | 5 | |

Pada tabel 1 diatas mencerminkan OCB pada karyawan CV.Cakra Besi Indoprime. pekerja yang mengundurkan diri hanya 5 orang saja dalam 4 tahun terakhir dan 4 dari merekayang mengundurkan diri karenatelah pensiun dan 1

mengundurkan diri dengan alasan keluarganya pindah keluar pulau dan karyawan tersebut ikut dengan keluarganya.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesa

H_0 = diduga ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan di CV. Cakra Besi Indoprima.

H_{0a} = diduga tidak ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan di CV. Cakra Besi Indoprima.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang sifatnya dapat dihitung jumlahnya dengan menggunakan metode statistik (Nazir, 1999). Pada penelitian ini digunakan metode kuantitatif kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain yaitu antara faktor karisma, faktor motivasi inspirasional, faktor stimulasi intelektual, dan faktor pertimbangan individu sebagai variabel independen dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai variabel dependen.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk mempelajari serta menarik kesimpulan (Sugiyono, 2012, p90). Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah semua karyawan CV. Cakra Besi Indoprima sebanyak 47 orang.

Purposive *sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu (Sugiyono, 2012: 91). Dalam hal ini penulis mengambil sampel sebanyak 45 orang dari 47 orang karyawan dikarenakan 45 orang tersebut telah bekerja lebih dari 1 tahun.

Jenis dan Sumber Data:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian dengan menggunakan kuesioner yang

diisi oleh responden dengan menggunakan instrumen kuesioner secara personal dan sifatnya tertutup, dimana dibatasi dengan alternatif jawaban yakni berskala *Likert 5 point*.

(STS) Sangat Tidak Setuju : Diberi Skor 1

(TS) Tidak Setuju : Diberi Skor 2

(N) Netral : Diberi Skor 3

(S) Setuju : Diberi Skor 4

(SS) Sangat Setuju : Diberi Skor 5

2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dan dihimpun oleh pihak lain dan perlu diolah kembali. Data sekunder lainnya diperoleh dari masalah yang diteliti, landasan teori dan bahan pendukung lainnya yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan bahan dari buku teks dan jurnal.

Metode dan prosedur pengumpulan data dapat dilakukan dengan menggunakan cara kuesioner yakni suatu metode pengumpulan data dengan mempergunakan daftar pertanyaan (bersifat tertutup) yang diberikan kepada para responden pada CV. Cakra Besi Indoprima. Adapun kuesioner yang disebar sebanyak 45 buah sesuai dengan target responden. Penulis akan mengumpulkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh karyawan dan kemudian data yang sudah terkumpul akan diolah dan dianalisa sesuai dengan kepentingan penulisan ini.

Variabel penelitian yang digunakan adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dengan notasi X dan variabel terikat dengan notasi Y. Variabel penelitian beserta definisi operasional yang digunakan dalam pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*independent variable*) adalah variabel yang besarnya tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain, di mana dalam penelitian ini yang digunakan sebagai variabel bebas adalah kepemimpinan transformasional (X),
2. Variabel terikat (*dependen variable*) adalah variabel yang besarnya dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas, dimana dalam penelitian ini yang digunakan sebagai variabel terikat adalah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y).

Untuk menjelaskan maksud dan pengertian dari masing masing variabel dalam pokok masalah maka definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional
 - a. karisma, diukur melalui indicator sebagai berikut:
 - Karyawan menghormati pemimpin sebagai pimpinan perusahaan
 - Karyawan menghargai setiap saran atau pendapat dari pemimpin guna membangun kinerja perusahaan
 - Karyawan memahami visi dari perusahaan yang diberikan oleh pemimpin
 - Karyawan melaksanakan perintah pemimpin dengan sebaik-baiknya
 - b. Motivasi inspirasional, diukur melalui indicator sebagai berikut:
 - Pemimpin mampu menerapkan standar yang tinggi
 - Pemimpin mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut
 - Pemimpin mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi

- Pemimpin mengajak karyawan untuk selalu mendukung satu sama lain dalam bekerja
- c. Stimulasi intelektual, diukur melalui indikator sebagai berikut :
- Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bisa berinisiatif
 - Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bisa memberikan ide-ide yang baru
 - Pemimpin mengajarkan kepada karyawan untuk tidak selalu bergantung kepada atasan selama masih bisa ditangani sendiri
 - Pemimpin mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional
- d. Pertimbangan individu, diukur melalui indikator sebagai berikut:
- Pemimpin mampu memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi karyawan
 - Pemimpin memperhatikan kebutuhan- kebutuhan karyawan akan pengembangan karir
 - Pemimpin selalu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik terhadap karyawan
 - Pemimpin memberikan perhatian secara individu kepada karyawan
2. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Y)*
- a. *Altruism*, diukur melalui indikator sebagai berikut :
- Karyawan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya
 - Karyawan bersedia secara sukarela membantu rekan kerja yang kurang paham dan rekan kerja baru.
 - Karyawan membantu rekan kerja yang mendapat pekerjaan tambahan
- b. *Courtesy*, diukur melalui indikator sebagai berikut :
- Karyawan mampu mencegah terjadinya masalah yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan
 - Karyawan mempertimbangkan segala dampak dari apa yang dilakukan terhadap rekan kerja yang lain yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan
- c. *Sportmanship*, diukur melalui indikator sebagai berikut :
- Karyawan mau menerima realita kerja yang tidak menyenangkan
 - Karyawan tidak mengeluh terhadap kondisi/situasi yang sulit
- d. *Civic Virtue*, diukur melalui indikator sebagai berikut :
- Karyawan selalu aktif berpartisipasi dalam aktivitas pekerjaan perusahaan
 - Karyawan bersedia menghadiri pertemuan yang bermanfaat bagi perusahaan
 - Karyawan bersedia mengikuti atau menaati perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan
 - Karyawan memiliki inisiatif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan
- e. *Conscientiousness*, diukur melalui indikator sebagai berikut :
- Karyawan bersedia untuk bekerja dan mencapai hasil di atas standar yang diterapkan.

- Karyawan tidak membuang-buang waktu dalam bekerja.
- Karyawan menaati semua peraturan perusahaan.
- Karyawan bersedia melakukan pekerjaan yang tidak menjadi tanggung jawabnya secara suka rela.

Uji Validitas

Dalam penelitian ini diperlukan suatu alat uji terhadap instrumen-instrumen penelitian kuesioner terhadap pertanyaan-pertanyaan sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliable. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetap. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai hasil pada kolom *Bivariate Pearson*. Dasar pengambilan keputusan (Priyatno, 2010, p.91):

1. Jika r hasil positif, serta r hasil $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid
2. Jika r hasil tidak positif, serta r hasil $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai hasil pada kolom *Cronbach's Alpha*. Dasar pengambilan keputusan (Priyanto, 2010, p.100):

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0,6, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel

Analisa Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui frekuensi jawaban tiap pertanyaan yang diajukan dan juga untuk mengetahui karakteristik responden. Untuk menjelaskan analisis deskriptif digunakan tabel frekuensi, dimana digunakan untuk mendapatkan deskripsi ciri atau karakteristik responden atas dasar analisis suatu variabel tertentu. Tabel-tabel frekuensi biasanya memuat dua kolom, yaitu jumlah frekuensi dan persentase untuk setiap kategorinya (Sugiono, 2008).

Distribusi frekuensi merupakan penyusunan data menurut besar kecilnya data tersebut kedalam kelas tertentu. Data yang akan dikelompokkan tersebut akan ditabulasikan ke dalam suatu tabel. Sedikitnya, suatu tabel distribusi terdiri dari dua unsur pokok, yaitu banyaknya kelas serta jumlah kejadian atau frekuensi (Santosa dan Hamdani, 2010. p.29).

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi *linier* sederhana adalah hubungan secara *linier* antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan

antara variabel independen berhubungan positif atau negatif. (Priyatno, 2010, p.61)

Persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: Koefisien regresi digunakan untuk mengukur besarnya perubahan nilai variabel terikat yang disebabkan perubahan variabel bebas. Tahapan berikut dalam analisis data adalah melakukan pengujian terhadap koefisien regresi. (Priyanto, 2010, p.61)

$$Y = a + bX \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

Y = variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

a = konstanta (*intercept*)

b = koefisien regresi kepemimpinan transformasional

X = variabel kepemimpinan transformasional (variabel independen)

e = kesalahan atau error

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana indikator pernyataan di dalam kuisioner mampu mengukur konsep di masing-masing variabel penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi pearson. Jika korelasi pearson antara masing-masing indikator pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai r hitung > r tabel, maka indikator pernyataan dinyatakan valid. Nilai r tabel untuk n=45 dan α=5% sebesar 0.294. Berikut adalah hasil dari pengujian validitas indikator pernyataan pada penelitian ini:

Tabel 2. Uji Validitas

| Variabel | Corrected item- total correlation | r tabel | Keterangan |
|-------------------------------|-----------------------------------|---------|------------|
| Kepemimpinan transformasional | 0.395-0.714 | 0.294 | Valid |
| OCB | 0.424-0.677 | | |

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa setiap indikator pernyataan pada kelima variabel dalam penelitian ini menghasilkan nilai r hitung > r tabel (0.294), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator pernyataan yang mengukur masing-masing variabel penelitian dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* >0.6, maka kuesioner dapat dikatakan reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> |
|-------------------------------|-----------------------|
| Kepemimpinan transformasional | 0.854 |
| OCB | 0.812 |

Tabel 3, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X), dan OCB (Y) masing - masing menghasilkan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional (X) terhadap OCB (Y) di CV. Cakra Besi Indoprima. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda.

Tabel 4. Regresi Linier Sederhana

| Model | Undstandardized Coefficient | T | Sig |
|-------------------------------|-----------------------------|--------|-------|
| | B | - | - |
| Konstanta | 0.883 | 3.636 | 0.001 |
| Kepemimpinan Transformasional | 0.821 | 11.797 | 0.000 |

Berdasarkan Tabel 4, model persamaan regresi yang dihasilkan pada penelitian ini adalah:

$$Y = 0.883 + 0.821X$$

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

X = *Kepemimpinan Transformasional*

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 0.883 menyatakan bahwa apabila kepemimpinan transformasional bernilai nol atau tidak memberikan pengaruh, maka OCB dari karyawan CV. Cakra Besi Indoprima adalah sebesar 0.883.
- b. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0.821. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara kepemimpinan transformasional dan OCB, artinya jika kepemimpinan transformasional meningkat sebesar satu satuan (semakin baik), maka OCB dari karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.821 satuan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan ukuran kebaikan model regresi (*Goodness Of Fit*) atau ukuran variasi data pada variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variasi data di variabel independen (X). Berikut ini nilai Koefisien Determinasi yang dihasilkan pada model regresi dalam penelitian ini:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.874 | 0.764 | 0.758 | 0.19226 |

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0.764. Nilai ini menunjukkan bahwa 76.4% variasi data variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional. Dengan interpretasi yang lain dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh sebesar 23.6% terhadap OCB karyawan CV. Cakra Besi Indoprima.

Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2004, p.45). Uji ini dilakukan untuk menguji faktor kebenaran hipotesis yang menyatakan indikator kepemimpinan transformasional manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap OCB karyawan.

Tabel 6. Regresi Linier Sederhana dan uji t

| Model | Undstandardized Coefficient | T | Sig |
|-------------------------------|-----------------------------|--------|-------|
| | B | - | - |
| Konstanta | 0.883 | 3.636 | 0.001 |
| Kepemimpinan Transformasional | 0.821 | 11.797 | 0.000 |

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa pengujian pengaruh kepemimpinan transformasional (X) terhadap OCB (Y) menghasilkan t hitung sebesar 11.797 dengan nilai signifikansi sebesar 0.00 yang nilainya kurang dari 0.05 ($\alpha=5\%$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y) karyawan di CV. Cakra Besi Indoprima.

Pembahasan

CV. Cakra Besi Indoprima memiliki karyawan yang sebagian besar berjenis kelamin laki laki dengan mayoritas usia 25- 35 tahun. Mayoritas karyawan bekerja di divisi gudang. Lama bekerja para karyawan paling banyak bekerja selama 10-12 tahun.

Analisis deskriptif responden pada variabel kepemimpinan transformasional mempunyai persepsi yang tinggi dengan indikator yang tertinggi terletak pada indikator "pemimpin memberikan perhatian secara individu kepada karyawan" berarti pemimpin telah melakukan pertimbangan individu yang baik terhadap karyawan. sedangkan persepsi terendah pada kepemimpinan transformasional terletak pada indikator "pemimpin memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja" berarti pemimpin harus lebih memberikan semangat pada bawahan untuk dapat bekerja lebih baik.

Analisis deskriptif responden variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) mempunyai persepsi yang tinggi

berarti OCB karyawan CV. Cakra Besi Indoprima tergolong tinggi. persepsi tertinggi terletak pada indikator "karyawan tidak mengeluh terhadap kondisi atau situasi yang sulit" dapat disimpulkan para karyawan dapat bekerja pada situasi yang sulit. Sedangkan persepsi terendah terletak pada indikator "karyawan tidak membuang-buang waktu dalam bekerja". meskipun indikator tersebut terendah dibandingkan indikator lainnya, tetapi masih masuk dalam kategori tinggi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan CV. Cakra Besi Indoprima dengan t hitung sebesar 11.797 dengan nilai signifikansi sebesar 0.00 yang nilainya kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa adanya kepemimpinan transformasional akan memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan CV. Cakra Besi Indoprima.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil pengujian uji t, maka ditemukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan di CV. Cakra Besi Indoprima.

DAFTAR PUSTAKA

- Budihardjo, A. (2004). Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB). Forum Manajemen Prasetiya Mulya Tahun ke-XVIII, No. 82 April 2004.
- Edwards, G., & Gill, R. (2012). Transformational leadership across hierarchical levels in UK manufacturing organizations, *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 33 Iss 1 pp. 25 - 50.
- Gill, A., Fitzgerald, S., Bhutani, S., Mand, H., Sharma, S. (2010). The relationship between transformational leadership and employee desire for empowerment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 22 Iss 2 pp. 263 – 273.
- Jackson, Schuler, Werner. (2010). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Moh. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. (2010). *Paham analisa statistik data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2012). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Santoso, Singgih. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.