

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPEMIMPINAN  
TRANSAKSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATION  
CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENINGPADA SEKRETARIAT DPRK  
BIREUEN**

C.Sariwati, Ratna, Em Yusuf Lis  
PPIM Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe

**ABSTRACT**

*This study aims to determine how much influence the Transformational Leader and Transactional Leader through Organization Citizenship Behavior (OCB) and its impact on the employee Organization Commitment of Sekretarit DPRK of Bireuen District. The data used in this reseach is primer data with 70 responden. Analisis methode using path analisys with Statistical Pacge for for Social Science (SPSS). The result showed Transformational Leader and Transactional Leader affect on Ornazational Commitment. Organizational Citizenship Behavior (OCB) have significant positive effect on Ornizational Commitment. Ornagizational Citizenship Behavior (OCB) of mediated transformational commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) fully mediates transformasional relationships toward organizational commitment.*

**Keyword :** *Transformational Leaders, Transactional Leaders and Employee Performance, Organization Citizenship Bihaviour*

**PENDAHULUAN**

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok kearah pencapaian tujuan pada suatu organisasi. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan lainnya (Handoko, 2008). Burns membedakan dua jenis kepemimpinan: *Transactional* dan *transformational*, kepemimpinan transaksional merujuk pada kumpulan model kepemimpinan yang berfokus pada pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan pengikutnya, sedangkan kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut.

Selanjutnya gaya kepemimpinan ini dikembangkan dalam konteks organisasi, dimana kepemimpinan transformasional peduli dengan perbaikan kinerja pengikut, dan mengembangkan pengikut ke potensi maksimal mereka (Avolio, 1999; Bass & Avolio, 1990) dalam Northouse (2013). Burns (1978) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana pemimpin dan bawahan mengangkat satu sama lainnya ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Sekretariat DPRK merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRK Bireuen. Sekretariat DPRK dipimpin oleh seorang Sekretaris yang secara teknis operasional berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRK Bireuen dan secara administrasi bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas Sekretariat DPRK Bireuen adalah membantu Bupati menyelenggarakan administrasi dan kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRK, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRK dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Bupati Bireuen Nomor 45 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat DPRK Bireuen.

Keberhasilan dalam mengelola sumberdaya manusia yang efektif tidak terlepas dari peran Sekretaris DPRK sebagai pemimpin dalam Lembaga tersebut, peran pegawai pada Sekretariat DPRK Bireuen juga penting untuk mendukung pelaksanaan tugas Kesekretariatan. Namun demikian berdasarkan pengamatan penulis yang terjadi pada Sekretariat DPRK Bireuen pemimpin masih sering mengabaikan uraian tugas pegawai sehingga menimbulkan konflik antara sesama pegawai yang merasa beban kerja yang tidak sesuai dengan tupoksi sehingga menyebabkan pegawai menjadi tidak fokus dalam bekerja, sebagai contoh adalah seorang pegawai yang mendapat tugas sebagai pendamping komisi DPRK mempunyai tugas memfasilitasi tugas pokok dan fungsi komisi DPRK seperti menyiapkan bahan rapat komisi, membuat surat komisi, mengelola administrasi persuratan, namun selain tugas tersebut masih harus mengerjakan tugas lainnya seperti menjadi notulis rapat dan persidangan anggota DPRK Bireuen yang secara otomatis mengganggu tugas utama yang bersangkutan. Sementara tunjangan beban kerja yang diterima pegawai tersebut tetap sama dengan pegawai yang volume pekerjaan lebih sedikit. Jadi ketidak merataan pembagian tugas yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dapat menjadi polemik antar pegawai.

*Organization Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif Organisasi Organ (1988) dalam Novliadi (2008) Perilaku ini sering juga disebut perilaku kerja *exrt a role* karena memiliki pengertian yang sama yaitu perilaku kerja yang bekerja tidak hanya pada apa yang menjadi tugasnya (*in role*) tapi juga bekerja yang tidak secara kontrak mendapatkan kompensasi pada sistem penghargaan atau pengkajian formal (*beyond the job*) (Kabul Wahyu Utomo, 2002).

*Organization Citizenship Behaviour* (OCB) pada Sekretariat DPRK Bireuen memiliki indikator antara lain: *altruism*, *courtesy*, *conscientiousness* dan *sportsmanship*. Selain peran ekstra atau di luar “panggilan tugas”, dimensi utama lain adalah bahwa *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) bersifat bebas memilih dan bahwa *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) tidak perlu diatur dengan sistem penghargaan formal dari organisasi. OCB dapat memiliki banyak bentuk, tetapi bentuk utamanya dapat disimpulkan sebagai berikut: satu, *altruism* (misalnya, membantu saat rekan kerja tidak sehat). Dua, kesungguhan (misalnya, lembur untuk menyelesaikan proyek).

Fenomena yang terjadi pada Sekretariat DPRK Bireun dalam menjalankan tugas masih kurang perhatian antar sesama, tidak mau saling membantu, contohnya pada saat kegiatan hari-hari besar meskipun kegiatan ini merupakan untuk kepentingan umum, namun hanya orang-orang tertentu saja yang mau melakukan pekerjaan tersebut, sementara ada sebagian pegawai yang tidak peduli dengan

beban kerja temannya, namun pemimpin dalam hal ini juga tidak bisa mengambil suatu kebijakan yang bijaksana, sehingga sering terjadi konflik antar sesama pegawai dalam pelaksanaan tugas.

*Organization Citizenship Behaviour* (OCB) memiliki hubungan yang sangat erat dengan komitmen organisasi yang merupakan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2008) mendefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Berdasarkan kesenjangan dan fenomena di atas maka penulis ingin mengkaji lebih dalam lagi mengenai: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi dengan *Organization Cityzenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel Intervening.

## TINJAUAN PUSTAKA

### KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Jadi secara umum dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam memimpin bawahannya dalam rangka mensukseskan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan usaha atau cara seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan unsur-unsur falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap karyawan. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah gaya kepemimpinan yang dapat mendorong atau memotivasi bawahannya, menumbuhkan sikap positif bawahan pada pekerjaan dan organisasi, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gagasan awal mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dikembangkan oleh James MacGregor Burns yang menerapkannya dalam konteks politik. Selanjutnya disempurnakan serta diperkenalkan ke dalam konteks organisasi oleh Bernard Bass. Burn membedakan antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Menurut Burns (dalam Yukl, 2010).

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pegawai atau bawahan dengan cara memberikan motivator sehingga bawahan dapat berkembang dan mencapai kinerja yang tinggi pada suatu organisasi. Kepemimpinan transformasional termasuk dalam teorisisituasi, merupakan kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, membawa pembaharuan dalam kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi.

Pengertian ini mengatakan bahwa perbedaan terletak pada fungsi dan aktivitasnya. Kepemimpinan berkaitan dengan penanggulangan perubahan, sedangkan manajemen berkaitan dengan penanggulangan kompleksitas. Ini artinya kepemimpinan tidak hanya berarti memimpin manusia, tetapi juga memimpin perubahan, menentukan arah dengan cara mengembangkan suatu visi masa depan, kemudian mereka menyatukan orang-orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi, dalam Noor (2013). Gaya kepemimpinan berkenaan dengan

cara- cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya.

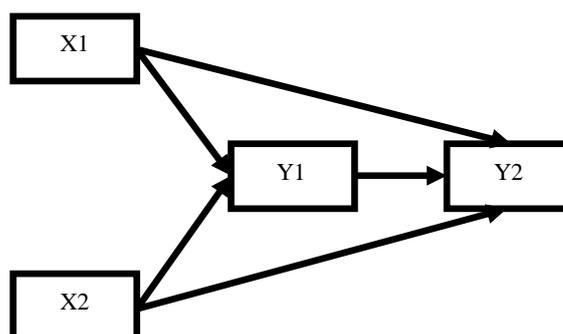
Menurut Hersey dan Blanchard (1992) “gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan melalui orang lain yang dipersepsikan orang-orang itu”.Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting dari kesuksesan suatu organisasi. Flippo (1992) merumuskan gaya kepemimpinan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan orang dan personalia guna mengejar beberapa sasaran. Menurut Northouse (2013) yang dikenal dengan *path- goal theory* menjelaskan bagaimana seorang manajer mempengaruhi bawahannya melalui perilaku. Ada 4 tipe gaya kepemimpinan versi teori *path- goal* yaitu : kepemimpinan direktif (*directive leadership*), kepemimpinan suportif (*supportive leadership*), kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*), dan kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi (*achievement oriented*). Teori *path- goal* di dasarnya pada teori ekspektasi (pengharapan).

Robbins (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Bass (1999) membagi kepeimpinandalam dua gaya yaitugaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatugaya kepemimpinan yang memperlakukan bawahansebagai partner kerja dan menganggap mereka sudah dewasa dalammelaksanakan pekerjaan atau perintah. Sedangkan kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang memperlakukan bawahan untuk mendapatsanksi/hukuman atau hadiah dalam pelaksanaan tugas/perintah.

Mas’ud (2004) *Leadership* (Kepemimpinan) adalah proses yang digunakan pimpinan untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (anak buah/bawahannya). Robbins (2008) mendefinisikan kepepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Luthans (2006), selain pengaruh, kepemimpinan juga didefinisikan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih dari hal-hal tertentu.

### KERANGKA KONSEPTUAL

Pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel bebas, yaitu Kepemimpinan Transformasioan (X1), Kepemimpinan Transaksional (X2), Komitmen Organisasi (Y1) terhadap variabel terikat Organization Citizenship Behavior (Y2).



### Gambar 3.1. Kerangka Konseptual

#### **Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan *Organization Citizenship Behaviour (OCB)***

Untuk mendukung teori hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang disusun dalam penelitian ini didukung oleh beberapa pendapat ahli dan penelitian sebelumnya hubungan kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, hal ini dapat dilihat dari penelitian Rahmi, (2013) hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lian dan Tui (2012), Jahangiretal (2004), Barbuto (2005), Lamidi (2008) dan Nguni (2005) hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Di sisi lain, bahwa hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

*H<sub>1</sub> Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) Pada Sekretariat DPRK Bireuen.*

#### **Hubungan Antara Kepemimpinan Transaksional Terhadap *Organization Citizenship Behaviour(OCB)*.**

Dalam penelitian Lembono (2013), hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* di PT.Indofood Sukses Makmur Beji Pasuruan. Hasil pengujian menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* di PT.Indofood Sukses Makmur Beji Pasuruan, oleh karenanya hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Indofood Sukses Makmur Beji Pasuruan. Hasil pengujian menyatakan kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Indofood Sukses Makmur Beji Pasuruan ,oleh karenanya hipotesis 2 diterima.

*H<sub>2</sub> Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh Terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) Pada Sekretariat DPRK Bireuen.*

**Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi**

Dalam Penelitian Rahmi (2013), hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Ini berarti bahwa semakin tinggi intensitas penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala SMA Negeri maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasional guru tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah intensitas penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala SMA Negeri maka semakin rendah tingkat komitmen organisasional guru tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur.

*H<sub>3</sub> Kepemimpinan Transformasional Pengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada Sekretariat DPRK Bireuen.*

**Hubungan Antara Kepemimpinan Transaksional Dengan Komitmen Organisasi**

Kepemimpinan transaksional merupakan model gaya kepemimpinan dengan cara memusatkan pada pencapaian tujuan atau sasaran, namun tidak berupaya mengembangkan tanggung jawab dan wewenang bawahan demi kemajuan bawahan (Ismail, *et al.*, 2011), sedangkan komitmen organisasi juga mempunyai peranan penting dalam meningkatkan OCB pegawai.

*H<sub>4</sub> Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Sekretariat DPRK Bireuen.*

**Hubungan Antara *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* dengan Komitmen Organisasi**

Elemen penting yang diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku *extrarole*. Organ dan Bateman (1983) dan Smith, *et al.*, (1983; dalam Saragih dan Joni, 2007) menamakan kinerja *extra-role* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Organ, *et al.*, (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan ini sifat individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

*H<sub>5</sub> Organization Citizenship Behaviour (OCB) Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Sekretariat DPRK Bireuen.*

**Organization Citizenship Behaviour Memediasi Hubungan Dengan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi**

Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan kepuasan konsumen dari perusahaan tersebut. Menurut Kawuryan (2009) beberapa dekade ini telah ditemukan banyak bukti empiris bahwa terdapat hubungan antara kepuasan pelanggan dan kinerja karyawan. Dengan kinerja yang baik, karyawan dapat totalitas memberikan pelayanan terhadap pelanggan dan dapat mencapai kepuasan konsumen yang baik pula.

*H<sub>6</sub> Organization Citizenship Behaviour Memediasi Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pada Instansi Terkait.*

**Organization Citizenship Behaviour Memediasi Hubungan Dengan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Komitmen Organisasi**

*Organizational citizenship behavior* menurut Spitzmuller, Van Dyne & Ilies (2008) adalah suatu perilaku individu yang tidak diatur oleh organisasi, dan yang tidak diperhitungkan sistem *reward* secara formal, namun perilaku ini akan mendorong efektifitas dan efisiensi fungsi organisasi secara keseluruhan. Perilaku tersebut meliputi: mempelajari tugas-tugas baru, sebagai suka relawan yang melakukan sesuatu bagi keuntungan kelompok, dan lebih memiliki orientasi terhadap karyawan baru. Menurut Rivai (2004), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

*H<sub>7</sub> Organization Citizenship Behaviour Memediasi Hubungan Antara Kepemimpinan Transaksional Dengan Komitmen Organisasi Pada Instansi Terkait.*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian dari segi validitas *item-total statistics* terhadap 70 responden sebagaimana tertera pada Tabel 5.6 diatas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel-variabel independen terdiri dari variabel kepemimpinan transformasional dan transaksional *Organization Citizenship Behavior* (OCB) serta variabel dependennya adalah komitmen organisasi mempunyai nilai korelasi  $r$  lebih besar 0.232. Dengan demikian, berarti item pernyataan untuk semua variabel adalah valid.

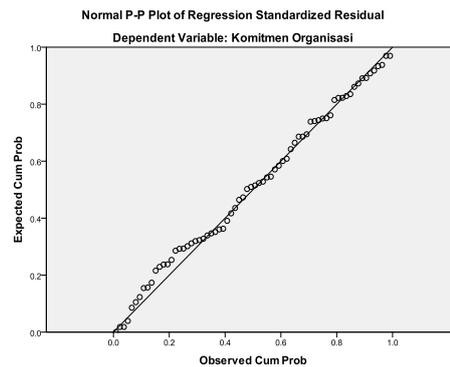
### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 5.7 Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach Alpha	N of Item	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.814	6	Reliabel
Kepemimpinan Transaksional	0.891	6	Reliabel
OCB	0.857	5	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.879	6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah SPSS)

### Uji Normalitas



Berdasarkan di atas dapat dijelaskan bahwa terlihat titik-titik menyebar berhimpit disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan indikasi atau tergolong normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Multikolinearitas

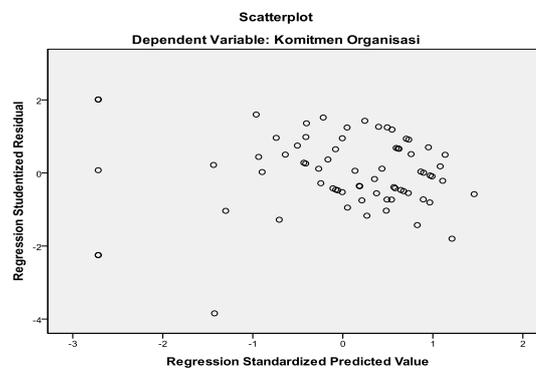
**Tabel 5.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Transformasional	.635	1.575
Kepemimpinan Transaksional	.657	1.521
OCB	.700	1.428

Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Output SPSS, 2018 (Data diolah)

### Uji Heterokedastisitas



Gambar 5.8 Uji Heterokedastisitas

**Model Diagram Jalur (Path Analysis) Struktur I.**

Model Diagram Struktur I adalah untuk melihat pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap OCB dengan persamaan Strukturnya adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = \rho_{Y_2X_1} + \rho_{Y_2X_2} + \rho_{Y_2Y_1} + e_i \dots\dots\dots(5.1)$$

**Tabel 5.9 Analisis Jalur Persamaan I**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	6.077	2.439		
Kep. Transformasional	0,306	0,109	0.342	2.818	.006
Kep. Transaksional	0,255	0,110	0.281	2.319	.023

Dependent : *Organization Citizenship Behaviour (OCB)*

Sumber : Hasil olah data, 2018

**Tabel 5.10**

**Koefisien Determinasi**

Model	R		Adjusted R	Std. Error of the
	R	Square	Square	Estimate
1	0.547 <sup>a</sup>	0.300	0.279	3.53931

Prediktor : Kepemimpinan transformasional dan Kepemimpinan transaksional

Sumber : Hasil olah data, 2018

Dari hasil R-Squared ( $R^2$ ) dapat dihitung koefisien jalur diluar model ini dengan rumus :

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,30} = 0,63666 \approx 0,637$$

**Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Priyatno (2010) menyebutkan uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05 maka hasil uji t dapat dihitung dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel t hitung (tabel *Coefficients*). Nilai dari uji t hitung dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom *Sig.*) pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel (dihitung dari *two-tailed a = 5% df (n-k)*), n merupakan jumlah variabel independen dan jumlah variabelnya dengan t-tabel sebesar 1,996.

**Pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB)**

Hasil analisis jalur persamaan satu diperoleh angka t-hitung untuk variabel kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) sebesar 2,818 dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,996, dan taraf signifikansi probabilitasnya (*P-value*) 0,05. Oleh karena t-hitung > t-tabel atau 2,818 > 1,996, maka menolak **hipotesis null** dan menerima **hipotesis 1**. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) pada sekretariat DPRK Bireuen. Hal ini juga bisa dilihat dari signifikansi probabilitasnya (*P-value*) sebesar 0,006 > 0,05

**Pengaruh antara kepemimpinan transaksional terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB)**

Hasil analisis jalur persamaan satu diperoleh angka t-hitung untuk variabel kepemimpinan transaksional (X<sub>2</sub>) sebesar 2,319 dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,996, dan taraf signifikansi probabilitasnya (*P-value*) 0,05. Oleh karena t-hitung > t-tabel atau 2,319 > 1,996, maka menolak **hipotesis null** dan menerima **hipotesis 2**. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara variabel kepemimpinan transaksional terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) pada sekretariat DPRK Bireuen. Hal ini juga bisa dilihat dari signifikansi probabilitasnya (*P-value*) sebesar 0,023 > 0,05

Berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel dependen atau adanya pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap variabel OCB pada sekretariat DPRK Bireuen.

**Tabel 5.11**  
**Hasil Analisis Regresi Simultan ( Uji F)**

Model	Sum of		Mean		
	Squares	Df	Square	F	Sig.
1 Regression	359.052	2	179.526	14.331	.000 <sup>a</sup>
Residual	839.291	67	12.527		
Total	1198.343	69			

Predictor : Kepemimpinan transformasional dan Kepmimpinan transaksional  
Dependent: *Organization Citizenship Behaviour* (OCB)  
Sumber : Data diolah, 2018

**Model Diagram Jalur (*Path Analysis*) Struktur II**

Model Diagram Struktur II adalah untuk melihat pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan OCB terhadap Komitmen Organisasi dengan persamaa Strukturnya adalah sebagai berikut :

Persamaan Strukturalnya:

$$Y_2 = \rho_{Y_2X_1} + \rho_{Y_2X_2} + \rho_{Y_2Y_1} + e_2 \dots\dots\dots(5.2)$$

**Tabel 5.12**  
**Hasil Analisis Jalur Persamaan 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	9.095			1.995
	Kep. Transformasional	0.304	0.090	0.362	3.380	0.001
	Kep. Transaksional	0.227	0.090	0.267	2.540	0.013
	OCB	0.244	0.096	0.249	2.444	0.017

Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan output pada Tabel 5.12 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk ketiga variabel adalah :

$$\begin{pmatrix} \rho_{Y_2 X_1} \\ \rho_{Y_2 X_2} \\ \rho_{Y_2 Y_1} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 0,362 \\ 0,267 \\ 0,249 \end{pmatrix}$$

## KESIMPULAN

Berdasarkan tujuh penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRK Bireuen, hal ini bermakna jika gaya kepemimpinan diberikan maka kepuasan kerja akan meningkat.
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRK Bireuen, hal ini bermakna jika komitmen organisasi diberikan maka kepuasan kerja akan meningkat.
3. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai sekretariat DPRK Bireuen, hal ini bermakna jika gaya kepemimpinan diberikan maka *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai akan meningkat.
4. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai sekretariat DPRK Bireuen, hal ini bermakna jika komitmen organisasi diterapkan maka *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai akan meningkat.
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai sekretariat DPRK Bireuen, hal ini bermakna jika kepuasan kerja dipenuhi maka *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai akan meningkat
6. Variabel kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai sekretariat DPRK Bireuen.
7. Variabel kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan antara komitmen organisasi terhadap *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai sekretariat DPRK Bireuen.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis memberikan sara-saran guna perbaikan kepuasan kerja dan perilaku *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) pegawai sekretariat DPRK Bireuen dimasa datang adalah sebagai berikut :

1. Para pemimpin Sekretariat DPRK Bireuen, seperti Sekretaris DPRK dan Kepala Bagian disarankan agar lebih memperhatikan pengembangan karier pegawai, sehingga bawahan lebih menjadi termotivasi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dan perilaku OCB pada akhirnya kinerja Organisasi Sekretariat DPRK Bireuen juga meningkat..
2. Pimpinan sekretariat DPRK dan Kepala Bagian Bireuen perlu terus membina hubungan kerja sama antar pegawai melalui komunikasi yang efektif, oleh karena itu peran pimpinan instansi untuk menjaga keharmonisan pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan kepuasan kerja, OCB dan kinerja organisasi DPRK Bireuen juga akan meningkat.
3. Dalam mencapai kepuasan kerja para pegawai Sekretariat DPRK, Sekretaris DPRK dan Kepala Bagian harus lebih sering untuk memberikan motivasi kepada bawahannya dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan sangat mendukung untuk kepuasan kerja pegawai sehingga berdampak kepada organisasi dan nilai OCB akan meningkat juga.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Brasmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus., “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknyaada Kinerja Perusahaan.*” Studi kasus pada PT. Pei Hai International Witama Indonesia. Jurnal, Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10. Nomor. 2, 2008.
- Camaron, K.S, and Quin E. Robert. 3<sup>th</sup> edition. 2011 *Diagnosing and Changing Organizational Culture based on the competingValue Framwork* Addison-Wesley, USA : Publishing Company, Inc.
- Ferdinand, Augusty, 2014. *Metode Penelitian Manajen*, Podoman Penelitian Skripsi, Tesis, dan Desertas Ilmu Manajemen, Edisi kelima, Semarang : BP-UNDIP.
- Flippo E. B., (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa, Moh. Mas’ud. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamza, Akhmad Nizam Er, (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Studi Pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UDINUS Semarang.