

**PENELITIAN ASLI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI PT. UTAMA INTI HASIL KIMIA INDUSTRI MEDAN**

**Inggrit Puspita Sari<sup>1</sup>, Siska Dwi Ningsih<sup>1</sup>, Jihan Diafatma<sup>1</sup>, Kristiani Herliani Hulu<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan Universitas Sari Mutiara Indonesia  
Jl. Kapten Muslim No.79, Kota Medan, Sumatera Utara 20123, Indonesia

**Info Artikel**

Riwayat Artikel:  
Diterima: 11 Nov 2024  
Direvisi: 12 Nov 2024  
Diterima: 12 Nov 2024  
Diterbitkan: 23 Des 2023

**Kata kunci: Transformational Leadership; Organizational Citizenship Behavior**

**Penulis Korespondensi:**

Inggrit Puspita Sari  
Email: [inggrit33@gmail.com](mailto:inggrit33@gmail.com)

**Abstrak**

*Employees are the main wealth in a company, because without their participation, activities cannot be carried out. Each employee will pursue their work and demonstrate behavior in order to gain acceptance or social support and individual status, motivated to be able to meet their personal standards and pursue work that requires special abilities, individuals will further pursue the goals of their company and will then demonstrate good citizenship behavior within the company. Employee behavior outside the duties stated in the job description is called organizational citizenship behavior. One of the factors that influences organizational citizenship behavior is transformational leadership. Transformational leadership is leadership that plays a role in organizational improvement. This research aims to determine the effect of transformational leadership on organizational citizenship behavior in PT employees. Main Core Medan Industrial Chemical Results. The method used in this research is quantitative research. The place of research was carried out at PT. Main Core Medan Industrial Chemical Results. In this study, researchers distributed questionnaires to 73 employees. The research results show that there is an influence of transformational leadership on organizational citizenship behavior in employees at PT. Main Core Results of Medan Industrial Chemistry with a termination coefficient (R<sup>2</sup>) value of 0.220 showing the influence of transformational leadership of 22% on organizational citizenship behavior with a value of sig. equal to 0.000 ≤ 0.05.*

Jurnal Mutiara Manajemen

E.ISSN: 2579759X

Vol. 9 No. 2 Des 2024 (Hal 151-158)

Homepage: <https://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMM>

DOI: <https://doi.org/10.51544/jmm.v9i2.5455>

**How to cite:** Sari, Inggrit Puspita, Siska Dwi Ningsih, Jihan Diafatma, and Kristiani Herliani Hulu. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Pt. Utama Inti Hasil Kimia Industri Medan." *Jurnal Mutiara Manajemen* 9 (2): 151–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.51544/jmm.v9i2.5455>



Copyright © 2024 by the Authors, Published by Program Studi: Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sari Mutiara Indonesia. This is an open access article under the CC BY-SA Licence ([Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)).

## 1. Pendahuluan

Perkembangan IPTEK di zaman sekarang menunjukkan bahwa budaya dan cara hidup masyarakat mengalami perubahan. Contoh sifat individualisme yang tetap mempertahankan kebebasan diri sendiri atau disebut egois, tidak suka saling menolong atau gotong royong untuk menjalin kekeluargaan akibatnya untuk sumber daya manusia disuatu organisasi akan menimbulkan hal yang cukup serius, mengingat sumber daya manusia adalah bagian sangat vital dalam organisasi yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan mengembangkan organisasi agar mencapai tujuan dari organisasi. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas tidak dapat terlaksana. Menurut Mill (dalam Lestari dan Gbahy, 2018) meyakini keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada masukan ide, inovasi dan kreativitas karyawannya.

Setiap karyawan memiliki keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Maryani dkk (2022) motivasi mendorong individu dengan tindakan supaya dapat menguatkan karakternya. Individu akan mengejar pekerjaannya dan memperlihatkan perilaku supaya memperoleh sambutan atau dukungan sosial dan status individu dimotivasi untuk dapat memenuhi standar pribadinya dan mengejar pekerjaan yang membutuhkan kemampuan khusus, individu akan lebih mengejar tujuan dari perusahaannya dan kemudian akan memperlihatkan perilaku *good citizenship* dalam perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (dalam Mahardika, 2020) bahwa organisasi menginginkan dan membutuhkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaannya. Perilaku karyawan yang berada diluar deskripsi kerjanya juga mendukung berfungsinya organisasi. Perilaku karyawan diluar tugas yang tidak tercantum pada deskripsi pekerjaan disebut sebagai *organizational citizenship behavior*. Menurut Purnamie (2014) *organizational citizenship behavior* merupakan kontribusi individu diluar persyaratan peran di tempat kerja.

Menurut Mahardika (2020) karyawan dengan tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan cenderung melindungi perusahaan dan aset-asetnya, memberikan saran-saran konstruktif untuk meningkatkan kinerja perusahaan, suka melatih diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, suka menciptakan suasana organisasi yang baik bagi rekan-rekan di lingkungannya, bersifat selalu bersedia bekerja dan menyelesaikan tugas bersama-sama. *Organizational citizenship behavior* tidak tercantum dalam uraian tugas karyawan, namun diharapkan dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Karyawan dengan *organizational citizenship behavior* mempunyai rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga memungkinkan karyawan untuk berkontribusi aktif terhadap perusahaan. Hal tersebut antara lain akan mempengaruhi kenyamanan dan keselamatan seluruh karyawan dalam bekerja. *Organizational citizenship behavior* berorientasi pada perilaku yang dikejar dan dilaksanakan oleh karyawan dan dapat dengan mudah diterapkan pada manajemen organisasi, khususnya manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia (Mahardika, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah kepemimpinan Transformasional. Menurut Robbins & Timothy A. Judge (2015) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi kepentingan organisasi dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Menurut Barbuto (dalam Pratama, 2017) perusahaan dengan kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif terhadap karyawannya, antara lain

karyawan mengembangkan kepercayaan, kekaguman dan loyalitas kepada atasannya sehingga termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

Menurut Mahardika (2020) interaksi yang berhasil antara pemimpin dan karyawan akan menanamkan nilai-nilai persatuan dan tanggung jawab dalam bekerja. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dampak yang sangat besar terhadap pengikut serta organisasi atau masyarakat karena mempengaruhi kemampuan dalam menghadapi situasi internal dan eksternal.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Untuk itu, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri Medan”.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu yang bekerja melebihi tanggung jawabnya dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi tanpa mengharapkan *reward* organisasi.

### **2.2 Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan aspek-aspek *organizational citizenship behavior* yang dikemukakan Organ dkk (dalam Pratama, 2017) terdapat 5 aspek yang dapat mengukur *organizational citizenship behavior*, yaitu:

1. *Altruism*
2. *Courtesy*
3. *Sportsmanship*
4. *Conscientiousness*
5. *Civic Virtue*

### **2.3 Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat menginspirasi, dapat bertindak sebagai panutan, dapat membimbing pengikutnya, dapat mengevaluasi kemampuan dan potensi setiap bawahan, serta dapat merubah sikap para pengikutnya melalui pemberdayaan sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

### **2.4 Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional**

Terdapat 4 aspek kepemimpinan transformasional menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2015) yaitu:

1. Keramahan Individu
2. Motivasi Inspirasional
3. Pengaruh Ideal
4. Stimulasi Intelektual

## **3. Metode**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan dan menggunakan instrumen penelitian, analisis data

bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah metode hubungan kausal, karena adanya variabel yang akan mengkaji hubungan antara variabel yang diteliti.

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri Medan tepatnya di Jalan Kompos No.124 Desa Pujimulio, Kec. Sunggal, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri Medan yang berjumlah 73 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan di PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri Medan dengan jumlah 73 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *sampling* total. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner (angket) dengan pilihan jawaban adalah Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Dalam penelitian ini, pengukuran yang digunakan berbentuk Skala *Likert* Instrumen penelitian menggunakan skala kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior*.

Uji Instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas alat ukur dilakukan lewat pengujian terhadap isi alat ukur dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement*. Kelaziman yang dilakukan adalah menganggap bahwa aitem dengan  $r_{iy} \geq 0,235$  sebagai item yang validitasnya dapat berguna. Pengambilan keputusan pada item dilakukan jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan signifikansi (*P-Value*)  $<$  0,05 maka item dinyatakan valid. Sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dan signifikasinya (*P-Value*)  $>$  0,05 dinyatakan item tidak valid. Menurut Azwar (2017) bahwa reliabilitas mengacu pada tingkat kepercayaan dan konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Uji asumsi yang digunakan berupa uji normalitas dan uji linearitas. Semua analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS Versi 26 windows*.

## 4. Hasil

### 4.1 Uji Normalitaas

Uji asumsi normalitas dilakukan dengan statistik *Shapiro Wilk*. Hasil uji asumsi normalitas pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional terdistribusi secara normal karena nilai Sig = 0,441 sedangkan p harus  $>$  0,05. Sedangkan variabel *organizational citizenship behavior* tidak terdistribusi secara normal karena nilai Sig = 0,002 sedangkan p harus  $>$  0,05.

**Tabel 1 Tests Of Normality Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational citizenship behavior***

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kepemimpinan Transformasional	.083	73	.200*	.983	73	.441
OCB	.120	73	.011	.941	73	.002

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

## 4.2 Uji Linearitas

Uji Berdasarkan uji linearitas suatu variabel Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* ditemukan nilai *F linearity* sebesar 24.109 dengan signifikan *linearity* 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* linear ( $0,000 < p = 0,05$ ).

**Tabel 2 Anova Table Uji Linearitas**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
OCB * Kepemimpinan Transformasional	Between Groups	(Combined) 2232.874	22	101.494	2.719	.002	
		Linearity	899.828	1	899.828	24.109	.000
		Deviation from Linearity	1333.046	21	63.478	1.701	.063
	Within Groups	1866.167	50	37.323			
	Total	4099.041	72				

## 4.3 Hasil Analisis Regresi Linier

Berdasarkan hasil tabel dibawah ini menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,469 yang berarti 46,9% pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil penguadratan R. Dari tabel di bawah diperoleh R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,220 yang berarti 22% varians *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri Medan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. *Standard Error of the Estimate* atau biasa disebut standar deviasi yang mengukur variansi dari nilai yang diprediksi sebesar 6.713. Angka-angka ini dapat dilihat berdasarkan tabel di bawah ini.

**Tabel 3 Uji Regresi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 <sup>a</sup>	.220	.209	6.713

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak dilihat dari nilai signifikansi.

Berdasarkan output dibawah ini terlihat:

**Tabel 4 Anova Table Uji Regresi**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	899.828	1	899.828	19.970	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3199.213	71	45.059		
	Total	4099.041	72			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan tabel output SPSS di atas diketahui nilai *signifikansinya* adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , jika  $p < 0,05$  maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap *organizational*

*citizenship behavior* di PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri Medan.

**Tabel 5 Coefficients Table Uji Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.520	10.929		4.531	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.622	.139	.469	4.469	.000

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa konstanta (a) sebesar 49.520 sedangkan koefisien regresi (b) sebesar 0,622. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX \text{ atau } 49.520 + (0,622) X.$$

Dari persamaan regresi *linier* sederhana di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Angka konstan dari *Coefficients Table*. Dalam kasus ini nilainya sebesar 49.520. Angka ini merupakan konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak Kepemimpinan Transformasional (X) maka nilai konsisten *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 49.520.
2. Nilai koefisien Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,622 menyatakan bahwa setiap kenaikan yang dialami variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar satu satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,622.

#### 4.4 Perbandingan Mean Hipotetik dan Empirik

Perhitungan skor hipotetik pada skala kepemimpinan transformasional, yaitu terdiri dari 24 aitem yang setiap aitemnya diberi skor maksimum 4 dan minimum 1, sehingga pada skor hipotetik diperoleh  $X_{\max} = 4 \times 24 = 96$ ;  $X_{\min} = 1 \times 24 = 24$ ;  $\mu = \frac{1}{2} (96 + 24) = 60$ ; dan  $SD = \frac{1}{6} (96 - 24) = 12$ . Sedangkan skor hipotetik pada skala *organizational citizenship behavior* yaitu terdiri dari 32 aitem yang setiap aitemnya diberi skor maksimum 4 dan minimum 1, sehingga sehingga pada skor hipotetik diperoleh  $X_{\max} = 4 \times 32 = 128$ ;  $X_{\min} = 1 \times 32 = 32$ ;  $\mu = \frac{1}{2} (128 + 32) = 80$ ; dan  $SD = \frac{1}{6} (128 - 32) = 16$ .

**Tabel 6 Perbandingan Antara Mean Hipotetik dan Mean Empirik Variabel Penelitian**

Variabel	Nilai Rata-rata	
	Hipotetik	Empirik
Kepemimpinan Transformasional	60	78,32
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	80	98,23

#### Distribusi Frekuensi

##### 1. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional

Untuk mencari distribusi frekuensi kepemimpinan transformasional, peneliti membagi kategorisasinya menjadi tiga bagian yaitu tinggi, sedang dan rendah. Kuesioner menggunakan skala *likert* dimana skor penilaian jawaban adalah 1-4 dengan jumlah yang

valid sebanyak 24 item maka di peroleh skor minimum ( $X_{min}$ ) = 24, skor maksimum ( $X_{maks}$ ) = 96, nilai mean 60, dan standar deviasi (SD) = 12. Maka pengkategorian dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 7 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional**

Variabel	Rentang Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase (%)
Kepemimpinan Transformasional	$X \leq 48$	Rendah	-	-
	$48 < X < 72$	Sedang	10	14%
	$X \geq 72$	Tinggi	63	86%
	Jumlah			100%

## 2. Distribusi Frekuensi *Organizational Citizenship Behavior*

Untuk mencari distribusi frekuensi *organizational citizenship behavior*, peneliti membagi kategorisasinya menjadi tiga bagian yaitu tinggi, sedang dan rendah. Kuesioner menggunakan skala *likert* dimana skor penilaian jawaban adalah 1-4 dengan jumlah yang valid sebanyak 32 item maka di peroleh skor minimum ( $X_{min}$ ) = 32, skor maksimum ( $X_{maks}$ ) = 128, nilai mean 80, dan standar deviasi (SD) = 16. Maka pengkategorian dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 8 Distribusi Frekuensi *Organizational Citizenship Behavior***

Variabel	Rentang Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase (%)
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	$X \leq 64$	Rendah	-	-
	$64 < X < 96$	Sedang	23	32%
	$X \geq 96$	Tinggi	50	68%
	Jumlah			100%

## 5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri Medan. Terdapat pengaruh yang searah dan signifikan antara kepemimpinan transformasional (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri Medan. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,220 atau 22%, sedangkan sisanya sebesar 78% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini dengan sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya kepemimpinan transformasional mempengaruhi *organizational citizenship behavior* di PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri Medan, jika kepemimpinan transformasional tinggi maka *organizational citizenship behavior* tinggi, sebaliknya jika kepemimpinan transformasional rendah maka *organizational citizenship behavior* juga rendah.

## 6. Referensi

- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Lestari, M & Ghaby, N, K, F. (2018). *Pengaruh Organization Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri Vol.7 No. 2: 116-123.208-228.
- Mahardika. F. (2020). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Honorer PPPPTK BBL*

- Medan. Skripsi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area
- Maryani, Trisniarty Adjeng Moelyati, & Mustofa Merlibatubara. (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin*. Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi Vol 3, No. 4. 208-228.
- Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Pratama, A. (2017). *Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Organization Citizenship Behavior (OCB) Perawat (Studi Pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru*. JOM FISIP Vol 4 No.2. 1-13.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.