

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
( STUDI PADA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DEWAN KABUPATEN SIAU-TAGULANDANG-BARO)**

*THE INFLUENCES OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE AND TRANSFORMATIONAL STYLE LEADERSHIP TOWAR ORGANIZATION COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

*(Study Case at Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Siau- Tagulandang- Baro Employee)*

Oleh :

**Jostanlie De Son Bogar<sup>1</sup>**

**David P.E Saerang<sup>2</sup>**

**Hendra N. Tawas<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

<sup>1</sup>[jdsonbogar@gmail.com](mailto:jdsonbogar@gmail.com)

<sup>2</sup>[d\\_saerang@lycos.com](mailto:d_saerang@lycos.com)

<sup>3</sup>[hendrantawas@gmail.com](mailto:hendrantawas@gmail.com)

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour pada pegawai Kantor Sekretariat Dewan Kabupataen Siau-Tagulandang-Baro. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Kantor Sekretariat Dewan Kabupataen Siau-Tagulandang-Baro, dengan teknik sampling adalah sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis data maka penelitian ini diperoleh hasil bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan. Transaksional terhadap Komitmen Organisasi secara parsial adalah tidak signifikan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi secara parsial adalah signifikan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Organizational Citizenship Behaviour secara parsial adalah signifikan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour secara parsial adalah tidak signifikan. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour secara parsial adalah signifikan.

**Kata Kunci** : *Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behaviour*

**Abstract**: *this study aims to analyze the significance of the influence of Transactional Leadership Styles and Transformational leadership style against the organizational commitment and Organizational Citizenship Behaviour at the Secretariat Office clerk Board Of Kabupataen-In Siau-Baro. This type of research using a quantitative approach. The population of the research was an entire Office clerk in the Office of the Secretariat of the Council of Kabupataen Siau-In-Baro, with sampling is a sampling of saturated. Methods of analysis used is the path analysis. Based on the results of the analysis of data then this research obtained the results that the influence of leadership styles. Organizational commitment against transactional partially is not significant. The influence of Transformational leadership style against partially organizational commitment is significant. Transactional leadership style against the influence of Organizational Citizenship Behaviour partially is significant. The influence of Transformational leadership style against Organizational Citizenship Behaviour partially is not significant. The influence of organizational commitment towards Organizational Citizenship Behaviour partially is significant.*

**Keywords**: *Leadership Style, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perubahan lingkungan organisasi saat ini tidak sekedar berjalan cepat namun juga tidak pasti. Untuk melakukan perubahan seperti di negara Indonesia perubahan harus dilakukan dan dimulai dari tingkat atas atau level puncak. Perubahan di level puncak digerakkan oleh para pemimpin yang menggerakkan organisasi ke arah dan tujuan yang telah ditetapkan oleh para pemimpin dalam organisasi. Kesuksesan pencapaian tujuan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam menggunakan seluruh kekuatan dan sumber daya organisasi baik berwujud (*tangible assets*) maupun tidak berwujud (*intangible assets*) untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu aset yang dimiliki organisasi yang menjadi salah satu kekuatan untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif diyakini merupakan faktor yang mempengaruhi juga prestasi para pegawai dalam suatu organisasi (Muhdiyanto, 2011). Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan proses kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang bersangkutan atau gaya pemimpin/gaya kepemimpinan (*leadership style*).

Penelitian ini berlokasi di kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro (Sitaro), dimana sebagai sebuah kabupaten hasil pemekaran dari Kabupaten Kepulauan Sangihe di Sulawesi Utara tentunya membutuhkan sumber daya manusia khususnya di organisasi pemerintahan dan juga para pemimpin yang handal yang mampu bekerja dan berkinerja yang tinggi bahkan memberikan kontribusi kerja melebihi tuntutan ataupun tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI). Hal ini dikarenakan menjadi pegawai di wilayah seperti Kabupaten Kepulauan Sitaro, tidaklah sama dengan pegawai yang area kerjanya di daerah perkotaan. Dibutuhkan pegawai baik di level staf, dan pimpinan yang memiliki kinerja tinggi dan mau bekerja lebih dari yang ditugaskan atau difungsikan, oleh karena diharuskan menjangkau wilayah-wilayah kepulauan yang sering melewati lautan untuk dapat sampai ke wilayah lainnya seperti di Siau ke Tagulandang dan seterusnya. Demikian halnya para pegawai yang bertugas di Sekretariat Dewan (Sekwan) Kabupaten Kepulauan Sitaro. Sebagai salah satu bagian dari pemerintah Kabupaten Kepulauan Sitaro yang mengurus kantor wakil rakyat atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kepulauan Sitaro, komposisi pegawainya terdiri dari sejumlah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai honor daerah.

Dalam tugas sehari-hari para pegawai yang bekerja di kantor ini dituntut memiliki komitmen organisasi yang tinggi dibarengi dengan kinerja kerja yang bukan saja tinggi dan berkualitas namun membutuhkan ekstra waktu, tenaga, dan fleksibilitas lebih banyak dibandingkan dengan bekerja di kantor-kantor lainnya di pemerintah Kabupaten Kepulauan Sitaro. Hal ini karena para pegawai di kantor ini harus bekerja untuk mendukung kerja para wakil rakyat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Sitaro khususnya bertugas mewakili dan melayani masyarakat yang memilih para anggota dewan yang terhormat tadi. Untuk itu membutuhkan waktu dan tenaga ekstra serta komitmen yang lebih tinggi.

Disamping itu sebagai pegawai yang bekerja bersama sama dengan anggota dewan perwakilan rakyat daerah yang terdiri-dari personil-personil dengan latar belakang partai politik, maka para pegawai ini menghadapi berbagai bentuk model atau gaya serta perilaku kepemimpinan yang berbeda-beda. Itulah sebabnya para pegawai di instansi ini membutuhkan keahlian dan kompetensi yang tinggi guna menyesuaikan dengan para anggota dewan yang memiliki berbagai gaya kepemimpinan.

Dibutuhkan fleksibilitas, cepat tanggap, komitmen organisasi yang tinggi dibarengi dengan bekerja ekstra keras di luar tugas pokok dan fungsi (Tupoksi).. Bahkan pegawai di instansi ini dituntut untuk memiliki yang disebut dalam manajemen sumber daya manusia sebagai komitmen organisasi (*organizational commitment*) dan juga *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini wajib dimiliki oleh para pegawai di instansi ini agar mendukung kerja dan kinerja mereka.

Dalam pengamatan peneliti permasalahan-permasalahan yang sering muncul adalah kurangnya kesadaran dari para pegawai untuk mau memberikan tenaga dan waktu secara ekstra dalam pekerjaannya. Umumnya para pegawai hanya bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi). Jarang terlihat bahwa para pegawai mau memberi diri untuk bekerja di luar tanggung jawabnya, Ditambah lagi dengan seringnya pegawai menerima tugas-tugas dari atasan secara mendadak (*ad-hoc*), tidak terencana, yang harus dilaksanakan secepatnya, sehingga mengganggu TUPOKSI dari pegawai itu sendiri. Akibatnya banyak target-target pekerjaan yang sudah ditetapkan sebelumnya tidak tercapai. Di sisi lain ditemukan juga para pegawai yang mau dan mampu menjalankan tugas-tugas diluar tupoksi nya dengan senang hati dan hasilnya baik. Hal-hal inilah yang menjadi perhatian bagi peneliti untuk mencari tahu faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi pegawai,

sehingga mampu melakukan atau berperilaku peran ekstra (OCB) khususnya di pekerjaannya setiap hari, dan bagaimana faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lain.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasional pada pegawai di Kantor Sekretaris Dewan Kabupaten Sitaro.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada pegawai di Kantor Sekretaris Dewan Kabupaten Sitaro.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai di Kantor Sekretaris Dewan Kabupaten Sitaro.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai di Kantor Sekretaris Dewan Kabupaten Sitaro.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai di Kantor Sekretaris Dewan Kabupaten Sitaro.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikutsertakan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Schuler, et al. dalam Sutrisno (2014:6) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

#### **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2013:21) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

#### **Konsep Kepemimpinan**

Kelangsungan hidup dari sebuah organisasi tentunya selalu berkaitan dengan aktivitas orang-orang yang berada di dalam organisasi, dan berjalannya sistem yang menunjang aktivitas organisasi. Kepemimpinan sebagai bagian dalam setiap aktivitas organisasi mempunyai peranan yang penting, dimana kepemimpinan menjadi salah satu faktor penentu arah dan tujuan organisasi.

Kartono (2006: 2) menjelaskan dalam kepemimpinan itu terdapat hubungan antara manusia yaitu, hubungan mempengaruhi maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Dalam kepemimpinan itu terdapat hubungan antara manusia yaitu, hubungan mempengaruhi dari pemimpin dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin.

#### **Konsep Gaya Kepemimpinan**

Thoha (2010: 76) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten diketahui oleh pihak lain ketika mempengaruhi orang lain.

#### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Seorang Sosilog Jerman Max Weber dalam Kardono (2005) memperkenalkan konsep kharisma dalam kepemimpinan. Pandangannya bahwa pemimpin yang penuh kharisma memiliki pengaruh yang sangat berarti bagi para bawahannya. Sedangkan Burns (1978) seperti yang dikutip oleh Ratnaningsih (2009) lebih senang membicarakan 16 tentang "heroic leadership" daripada sebuah kharisma dan sebuah konsep tentang transformational leadership. Ada empat keahlian yang digunakan oleh para pemimpin transformasional (Kardono (2005), yaitu:

1. Pemimpin memiliki visi bahwa ia mampu mengutarakan pikirannya dengan jelas. Visinya bisa berupa tujuan, sebuah rencana atau serangkaian prioritas.
2. Pemimpin dapat mengkomunikasikan dengan jelas visi mereka. Pemimpin juga mampu menunjukkan citra yang menguntungkan sebagai hasil apabila visinya dapat terwujud.
3. Pemimpin harus dapat membangun kepercayaan dengan tindakan yang adil, tegas, dan konsisten. Kegigihannya, bahkan terhadap rintangan dan kesulitan sudah dapat terbukti.
4. Pemimpin transformational memiliki pandangan positif tentang dirinya. Ia akan bekerja untuk pengembangan keahliannya sehingga kesuksesan dapat tercapai.

### **Gaya Kepemimpinan Transaksional**

Dalam kepemimpinan transaksional, pemimpin dan pengikutnya beraksi sebagai agen penawar dalam suatu proses, dimana imbalan dan hukuman teradministrasi. Damarsari seperti yang dikutip oleh Pidekso dan Harsiwi, (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahan yang berlandaskan pada adanya pertukaran atau adanya tawar-menawar antara pimpinan dan bawahannya. Bass seperti yang dikutip oleh Pidekso dan Harsiwi (2001) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai kepemimpinan yang memelihara atau melanjutkan status quo. Kepemimpinan jenis ini didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran (exchange process) dimana para pengikut mendapat imbalan yang segera dan nyata untuk melakukan perintah-perintah pemimpin. Disebutkan juga tiga unsur utama dalam kepemimpinan transaksional menurut Ratnaningsih (2009) yaitu sebagai berikut:

1. Imbalan Kontingensi (Contingent Reward). Pemberian imbalan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan bawahan sesuai dengan kesepakatan, biasanya disebut juga sebagai bentuk pertukaran yang aktif. Artinya bawahan akan mendapatkan imbalan atas tujuan yang dapat dicapainya dan tujuan tersebut telah disepakati bersama antara pemimpin dan bawahan.
2. Manajemen Eksepsi (Management by Exception). Merupakan transaksi yang aktif dan pasif. Aktif yaitu pemimpin secara terus menerus melakukan pengawasan terhadap bawahannya untuk mengantisipasi adanya kesalahan. Sedangkan pasif berarti intervensi dan kritik dilakukan setelah kesalahan terjadi, pemimpin akan menunggu semua proses dalam tugas selesai, selanjutnya menentukan ada atau tidaknya kesalahan.
3. Laissez – Faire. Kepemimpinan gaya kebebasan atau gaya liberal, memberi kebebasan luas terhadap kelompok yang secara esensial kelihatan sebagai kelompok yang tidak mempunyai kepemimpinan. Dalam kelompok yang diteliti, tipe kepemimpinan seperti ini menghasilkan tindakan agresif paling besar dalam kelompok.
4. Burn seperti yang dikutip oleh Daryanto (2008:72) berpendapat bahwa kepemimpinan transaksional didasarkan pada otoritas birokrasi dan legitimasi dalam organisasi. Pemimpin transaksional pada hakekatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu, pemimpin transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi. Untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggung jawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya.

### **Komitmen Organisasi**

Variasi definisi dan ukuran komitmen organisasi sangat luas. Sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006:249).

### **Organizational Citizenship Behavior**

Menurut Luthans (2006 : 51) dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri/trait predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. Sedangkan dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi.

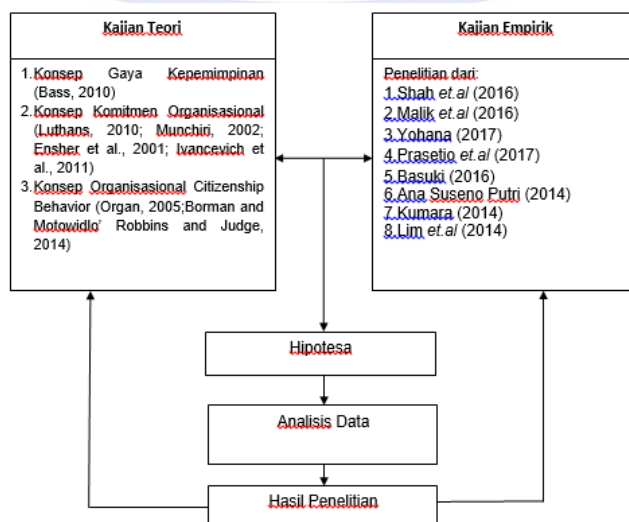
### Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Prasetyo (2017). Penelitian ini berjudul: Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-owned Banking. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan OCB. Sampel diambil dari survei dengan menggunakan 39 item kuesioner yang disebar ke 320 pegawai sebuah bank BUMN di Bandung, Indonesia. Semua responden memegang posisi di bidang pemasaran dan usaha kecil. Interval kepercayaan bootstrap digunakan untuk mengukur mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB. Karena interval tidak mengandung nol dalam persamaan, maka penelitian menemukan hubungan ini dimediasi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi memang berkontribusi sebagai mediator dalam hal kepuasan kerja terhadap OCB.

Penelitian dari Yohana (2017). Penelitian ini berjudul: The effect of leadership, organizational support and organizational citizenship behavior on service quality. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari pengaruh kepemimpinan, dukungan organisasi dan OCB terhadap kualitas pelayanan. Sampel penelitian adalah 64 orang ketua program dan dipilih secara acak. Data diperoleh dari kuesioner dan kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, analisis jalur dan statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki efek positif langsung terhadap kualitas pelayanan, dukungan organisasi memiliki pengaruh positif langsung terhadap kualitas pelayanan, Organisasi Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh positif langsung terhadap kualitas pelayanan, kepemimpinan memiliki efek positif langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), Organizational Dukungan memiliki efek positif langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepemimpinan memiliki pengaruh positif langsung terhadap Dukungan Organisasi. Jadi, untuk memperbaiki kualitas layanan, Kepemimpinan, serta Organizational Support dan OCB, harus ditingkatkan.

Penelitian dari Malik et.al (2016). Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dan OCB pada perusahaan telekomunikasi yang beroperasi di Pakistan. Tiga gaya populer dari kepemimpinan termasuk gaya kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis gaya dan gaya kepemimpinan Laissez faire diamati. Hubungan tersebut dieksplorasi dengan perilaku OCB. Temuan menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan dalam gaya kepemimpinan di perusahaan telekomunikasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara gaya kepemimpinan dan OCB. Studi ini menunjukkan hal itu dimana Gaya kepemimpinan secara signifikan berkontribusi pada peningkatan OCB. Gaya kepemimpinan Demokratik menstimulasi lebih banyak perilaku OCB di kalangan karyawan. Selanjutnya, gaya kepemimpinan Laissez faire ada hubungan yang sangat lemah dengan OCB.

Kerangka Konsep



## Gambar 1. Kerangka Konsep

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kausal yang bertujuan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel yang diteliti dalam hal ini pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap komitmen organisasi dan organizational citizenship behaviour.

#### Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di Kantor Sekretaris Dewan Kabupaten Kepulauan Siau, Tagulandang, Biaro (Sitaro). Penelitian dilakukan pada bulan Agustus-September 2014.

#### Populasi dan Sampel

Populasi meliputi jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, dan juga seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dari populasi merepresentasi (mewakili) (Sugiyono, 2013)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap (PNS/ASN) di kantor Sekwan Kabupaten Kepulauan Sitaro yang berjumlah 40 orang pegawai, dengan teknik sampling adalah sensus dimana seluruh pegawai dijadikan sampel penelitian. Pemilihan teknik sensus dilakukan oleh karena populasi yang tidak banyak serta mudah dijangkau karena berada di satu lokasi.

Dari 40 orang pegawai yang dijadikan responden, jumlah yang dianalisis adalah 38 orang, oleh karena pada saat pengambilan data 2 orang pegawai tidak berada di tempat.

#### Jenis dan Sumber Data

Data adalah sekumpulan informasi, dalam pengertian bisnis, data merupakan sekumpulan informasi dalam pengambilan keputusan (Kuncoro, 2009). Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti ( tidak melalui perantara), data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner, yaitu dari pegawai Sekwan Sitaro.

Untuk melengkapi data primer, maka dilengkapi dengan data sekunder yang berasal dari berbagai sumber seperti :

- Instansi atau organisasi yang terkait yaitu Kantor Sekwan Kabupaten Kepulauan Sitaro.
- Studi pustaka, yakni pencarian beberapa referensi buku atau literatur, ataupun penelitian-penelitian terdahulu yang mungkin telah ada, sehingga dapat menunjang penelitian ini.
- Internet.

#### Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis), dimana analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan di antara variabel. Analisis jalur (path analysis) dalam penelitian ini diuji menggunakan program SPSS 22, tujuan menggunakan aplikasi komputer adalah untuk mempermudah dan mempercepat analisis data statistik khususnya analisis jalur dalam penelitian.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Tabel 1. Analisis Jalur Sub Struktur

(Y <sub>1</sub> )	Variabel	Beta	t <sub>hitung</sub>	Signifikansi	Keterangan
Komitmen	Gaya Kepemimpinan	0.291	1.907	0.065	Tidak

Organisasi	Transaksional (X <sub>1</sub> )				Signifikan
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X <sub>2</sub> )	0.469	3.068	0.004	Signifikan

$F_{hitung} = 15.181$   
 $R_{square} = 0.465$   
 $S_{ig F} = 0.000$

Sumber :  
Data diolah,  
2018



Gambar 2. Hubungan Empiris Sub Struktur 1 (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y<sub>1</sub>)v

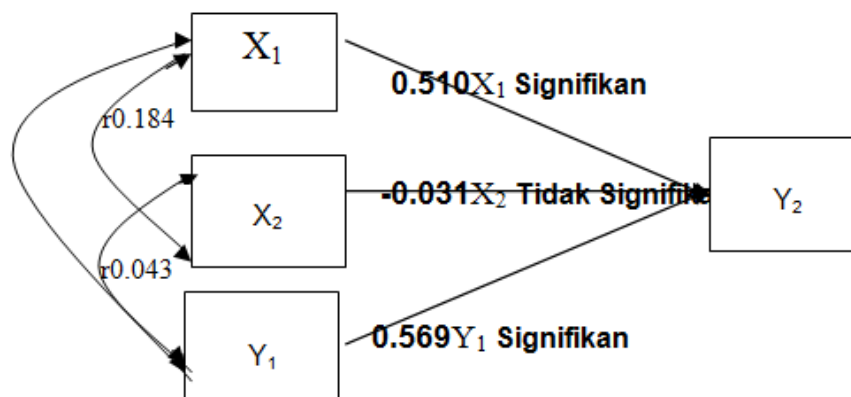
Sumber : Data diolah, 2018

Tabel 2. Analisis Jalur Sub Struktur 2

(Y <sub>2</sub> )	Variabel	Beta	t <sub>hitung</sub>	Signifikansi	Keterangan
Organisational Citizenship Behaviour	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X <sub>1</sub> )	0.510	3.522	0.001	Signifikan
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X <sub>2</sub> )	-0.031	-0.199	0.843	Tidak Signifikan
	Komitmen Organisasi (Y <sub>1</sub> )	0.569	0.369	0.021	Signifikan

$F_{hitung} = 15.452$   
 $R_{square} = 0.577$   
 $S_{ig F} = 0.000$

Sumber : Data diolah, 2018



Gambar 3. Hubungan Empiris Sub Struktur 2 (X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> dan Y<sub>1</sub> terhadap Y<sub>2</sub>)

Sumber : Data diolah, 2018

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi tidak signifikan. Hasil ini dapat dimaknai bahwa variasi Komitmen Organisasi tidak secara bermakna disebabkan karena adanya Gaya Kepemimpinan Transaksional pada pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Sitaro.

Ini berarti para pegawai di kantor sekretariat dewan Kabupaten Sitaro komitmen terhadap organisasinya atau tempat dia bekerja bukan disebabkan karena gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh atasannya. Hal ini dimungkinkan karena apapun sebenarnya gaya kepemimpinan yang diterapkan para pegawai dituntut untuk tetap bekerja sesuai dengan dimana pegawai tersebut ditempatkan.

Dengan demikian dimungkinkan seorang pemimpin menerapkan berbagai gaya kepemimpinan pada situasi yang berbeda. Artinya bahwa dalam prakteknya berbagai tipe kepemimpinan dapat ditampilkan oleh pemimpin yang sama hanya kuantitas perilaku dan intensitasnya saja yang berbeda.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi secara parsial adalah signifikan. Hasil ini dapat dimaknai bahwa meningkat atau menurunnya Komitmen Organisasi dari pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Sitaro secara bermakna dapat disebabkan karena adanya perbaikan atau penurunan kondisi Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Ini berarti para pegawai di kantor sekretariat dewan Kabupaten Sitaro Kepemimpinan transformasional lebih kuat dalam mempengaruhi komitmen nya dibandingkan kepemimpinan transaksional, hal ini disebabkan pada kepemimpinan transformasional terdapat hubungan yang erat antara pemimpin dan bawahan. Hubungan tersebut terbentuk berdasarkan pada kepercayaan dan komitmen bukan atas dasar kontrak kerja.

Untuk mendukung keunggulan kepemimpinan transformational di buktikan oleh hasil penelitian Bass dan Avolio pada tahun 1990 dalam Robbins (2003) terhadap sejumlah perwira militer Amerika Serikat, Kanada dan Jerman pada semua tingkatan (level jabatan dan kepangkatan) bahwa pemimpin transformational dinilai lebih efektif dari pada pemimpin transaksional.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap OCB**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap *Organisational Citizenship Behaviour* secara parsial adalah signifikan. Hasil ini dapat dimaknai bahwa variasi *Organisational Citizenship Behaviour* secara bermakna dipengaruhi karena adanya gaya kepemimpinan transaksional pada pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Sitaro.

Ini berarti para pegawai di kantor sekretariat dewan Kabupaten Sitaro perilaku peran ekstra (OCB) yang ditunjukkan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional dari atasannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa sikap atau perilaku untuk mau melakukan sesuatu lebih dari apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai, hanya dapat dan mau dilakukan jika kepada pegawai tersebut diberikan imbalan yang memadai.

Program-program seperti pemberian imbalan, pelatihan dan pengembangan, mutasi dan promosi, kebijakan yang berkaitan dengan benefit untuk pegawai akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap terciptanya perilaku peran ekstra (OCB) dari seorang pegawai.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organisational Citizenship Behaviour* secara parsial adalah tidak signifikan. Hasil ini dapat dimaknai bahwa meningkat atau menurunnya *Organisational Citizenship Behaviour* dari pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Sitaro secara bermakna tidak disebabkan karena adanya perbaikan atau penurunan kondisi Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Ini berarti para pegawai di kantor sekretariat dewan Kabupaten Sitaro perilaku peran ekstra (OCB) yang ditunjukkan tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dari atasannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa sikap atau perilaku untuk mau melakukan sesuatu lebih dari apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai, disadari karena memang sudah menjadi tanggung jawabnya sesuai tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI). Apabila pegawai dimintakan untuk melakukan pekerja diluar tanggung jawabnya atau tupoksinya tanpa ada imbalan yang memadai, umumnya tidak akan dilaksanakan.



## **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB**

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organisational Citizenship Behaviour* secara parsial adalah signifikan. Hasil ini dapat dimaknai bahwa meningkat atau menurunnya *Organisational Citizenship Behaviour* pada pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Sitiro secara bermakna disebabkan karena adanya peningkatan atau penurunan Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dan komitmen karyawan (Robbin & Judge, 2008). Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang ada dalam organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja (Luthans, 2005).

Jadi pada saat pegawai telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, maka pegawai tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan organisasinya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut:

1. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi secara parsial adalah tidak signifikan. Hasil ini dapat dimaknai bahwa variasi Komitmen Organisasi tidak secara bermakna disebabkan karena adanya Gaya Kepemimpinan Transaksional. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan secara parsial Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi ditolak.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi secara parsial adalah signifikan. Hasil ini dapat dimaknai bahwa meningkat atau menurunnya Komitmen Organisasi dari pegawai secara bermakna dapat disebabkan karena adanya perbaikan atau penurunan kondisi Gaya Kepemimpinan Transformasional. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi diterima.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap *Organisational Citizenship Behaviour* secara parsial adalah signifikan. Hasil ini dapat dimaknai bahwa variasi *Organisational Citizenship Behaviour* secara bermakna dipengaruhi karena adanya Gaya Kepemimpinan Transaksional. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap *Organisational Citizenship Behaviour* diterima.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organisational Citizenship Behaviour* secara parsial adalah tidak signifikan. Hasil ini dapat dimaknai bahwa meningkat atau menurunnya *Organisational Citizenship Behaviour* dari pegawai secara bermakna tidak disebabkan karena adanya perbaikan atau penurunan kondisi Gaya Kepemimpinan Transformasional. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organisational Citizenship Behaviour* ditolak.
5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organisational Citizenship Behaviour* secara parsial adalah signifikan. Hasil ini dapat dimaknai bahwa meningkat atau menurunnya *Organisational Citizenship Behaviour* secara bermakna disebabkan karena adanya peningkatan atau penurunan Komitmen Organisasi. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan secara parsial Komitmen Organisasi terhadap *Organisational Citizenship Behaviour* (Y2) diterima.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka hal-hal yang dapat disarankan adalah: Pemimpin memberikan contoh sikap dan perilaku positif dalam bekerja. Pemimpin disiplin dalam bekerja, cermat dan selalu berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Selain itu pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan pegawai sehingga muncul rasa percaya. Namun akan lebih baik lagi jika pemimpin memperhatikan *organizational citizenship behaviour* dari pegawai, pemimpin berusaha untuk meningkatkan *organizational citizenship behaviour* pegawainya. Dengan memberikan motivasi, mendelegasikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai, jika ada pegawai yang tidak mengerti dalam menyelesaikan tugas pekerjaan maka perlu diberikan bimbingan. Serta pemimpin memberikan motivasi pada pegawai untuk tidak takut dalam berinovasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Corry Yohana,2017. "The effect of leadership, organizational support and organizational citizenship behavior on service quality" Problems and Perspectives in Management, Volume 15, Issue 2, 2017
- Hasibuan, Malayu S.P., 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Kardono., 2005. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Deltomed Laboratories Wonogiri*. Tesis Program Pasca Sarjana UMS, Surakarta. Tidak Dipublikasikan.
- Kartono, Kartini. 2006. Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Malik, Sania Zahra; Maheen Saleem dan Ramsha Naheem.2016. Effect of Leadership Style on Organizational Citizenship Behaviour in Employee of Telecom Sector in Pakistan. Economic and Social Review Volume 54, No. 2 (Winter 2016), pp. 385-406
- Muhdiyanto. 2011. "Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional: Pemberdayaan sebagai Variabel Mediasi". Seminar Nasional Ilmu Ekonomi Terapan Fakultas Ekonomi UNIMUS 2011.
- Pidekso, Y.S., dan Harsiwi., A.M., 2001.Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin, Jurnal Bisnis dan Ekonomi Kinerja, Vol. 5. No. 1.
- Prasetio, Arif Partono; Tjutju Yuniarsih; 2017. Eeng Ahman Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-owned Banking. Universal Journal of Management 5(1): 32-38,
- Sutrisno. Edi 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Thoha, Miftah, 2010. Efektivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil. LP3ES. Jakarta.