**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB)* PADA KARYAWAN PT. PLAZA MEBEL FURNITURE
CENTER PEKANBARU**

Oleh: Rodearni Ginting

rodearni.gresya@gmail.com

Pembimbing: Dr. H. Seno Andri, MM. M.Si

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to analyze transformational leadership style and work motivation and its effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees of PT. Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru. Transformational Leadership Style as a variable (X1), Work Motivation as a variable (X2) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a variable (Y). In this study the population is all permanent employees of PT. Plaza Furniture Furniture Center Pekanbaru, amounting to 72 people. Research data in the form of primary data and secondary data, with questionnaires as research instruments. The results of the analysis used the validity test, reliability test, determination test, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test and F test. The results of this study concluded that transformational leadership style and work motivation had an effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees of PT. Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru. With the results of simultaneous verification that F count (5.406) > F table (3.13). So, the hypothesis of transformational leadership style and work motivation simultaneously significantly influence Organizational Citizenship Behavior (OCB) is accepted.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior (OCB).

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi ini banyak organisasi, perusahaan, ataupun industri modern semakin tumbuh dan berkembang. Dunia menunjukkan perkembangan perusahaan mebel saat ini cukup besar, ditahun 1997 nilai perdagangan *furniture* dunia tercatat sekitar 41 miliar dollar AS, ditahun 2005 nilainya mencapai 80 miliar dollar AS dan ditahun 2010 perdagangan mebel di dunia telah mencapai 135 miliar USD (CIFOR, 2012).

Pekanbaru yang merupakan ibu kota Provinsi Riau sebagai salah satu pusat bisnis yang semakin tumbuh dan berkembang juga menjadi pendorong pertumbuhan dan perkembangan bisnis mebel (*furniture*). Perkembangan perusahaan mebel di kota Pekanbaru, dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel: Jumlah Perusahaan Mebel di Kota Pekanbaru tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Industri (unit)
2013	16
2014	18
2015	22
2016	27
2017	30

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pekanbaru, 2018

Dari tabel 1.1 dapat dilihat perkembangan jumlah perusahaan mebel di Pekanbaru pada tahun 2013-2017 dalam kurun 5 tahun mengalami peningkatan. Dengan demikian, para pelaku usaha dituntut mampu bersaing dan memaksimalkan potensi usahanya, yang mana keberhasilan perusahaan tercapai tidak lepas dari peran dan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik.

Darwito (2008) menjelaskan Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dan utama

sebagai penggerak dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun organisasi dalam skala kecil. Berdasarkan *survey* yang dilakukan oleh podsakoff (podsakoff, ahearne & Mackenzie, 2007) bahwa produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh seberapa besar *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didalam perusahaan tersebut.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 2008). Salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu kepemimpinan transformasional (Wirawan, 2013).

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional selalu memberikan motivasi kerja dengan meningkatkan hubungan sosial kepada karyawan agar mampu mencapai kinerja yang baik (Mayasari, dkk, 2010). Dengan demikian juga, perilaku OCB dapat timbul dan meningkat dari banyak faktor baik *internal* maupun *eksternal*, salah satunya adalah dari motivasi kerja karyawan (Organ et al., dalam Titisari, 2014).

Salah satu perusahaan mebel di kota Pekanbaru yang semakin meningkatkan usahanya adalah PT. Plaza Mebel *Furniture Center* yang beralamat di jalan Soekarno Hatta No. 89A Pekanbaru. Plaza Mebel Pekanbaru telah melakukan ekspansi dengan pembukaan cabang pertama di Medan pada tahun 2010 di jalan Adam Malik dan tetap eksis hingga sekarang.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”

Karyawan PT. Plaza Mebel
Furniture Center Pekanbaru.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan di angkat dalam penulisan ini adalah : “Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Plaza Mebel *Furniture Center* Pekanbaru?”

Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Plaza Mebel *Furniture Center* Pekanbaru.
- b. Untuk menganalisis motivasi kerja pada PT. Plaza Mebel *Furniture Center* Pekanbaru.
- c. Untuk menganalisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Plaza Mebel *Furniture Center* Pekanbaru.
- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Plaza Mebel *Furniture Center* Pekanbaru.
- e. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Plaza Mebel *Furniture Center* Pekanbaru.
- f. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada

Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Akademis :
Menjadi ilmu pengetahuan tentang Sumber Daya Manusia (SDM) mengenai gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- b. Manfaat Praktis :
 1. Bagi Karyawan
Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan pengetahuan tentang pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga karyawan dapat meningkatkan OCB di dalam organisasi.
 2. Bagi Instansi dan Pimpinan Universitas
Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran atau informasi kepada instansi dan pimpinan universitas tentang gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja untuk meningkatkan OCB dalam kaitannya dengan tujuan organisasi.
 3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass dalam Hay (2006) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Menurut (Antonakis, Avolio, & Sivasubramaniam, 2003; Avolio & Bass, 2004) terdapat 4 komponen perilaku kepemimpinan transformasional yaitu :

- a. *Idealized Influence* menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi atau dipuji pengikut.
- b. *Inspirational Motivation* menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok.
- c. *Intellectual Stimulation* menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan *inovasi*, kreatifitas, metode atau cara-cara baru.
- d. *Individualized Consideration* menekankan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan berprestasi bawahan.

Kepemimpinan Transformasional memiliki ciri adalah memperhatikan perkembangan dan perubahan prestasi dari para pengikutnya, apakah menjadi semakin baik menurut kriteria organisasi atau tidak. Pemimpin membangun

kepercayaan serta mendukung pengikut untuk mengekspresikan segenap potensi yang ada di dalam dirinya. Tujuan yang hendak dicapai antara pemimpin dan pengikut sama atau mirip dan berjalan dengan sinkron (Jensufiie, 2010).

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2008), motivasi adalah suatu usaha pendorong yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (As'ad, 2003).

Teori Motivasi *Existence, Relatedness and Growth Needs* (ERG Clayton Alderfer) dikemukakan oleh Clayton Alderfer (dalam Daft, Kendrick, & Vershinina, 2010), meliputi tiga dasar kebutuhan manusia :

1. *Existence Needs* yaitu kebutuhan untuk eksistensi atau keberadaan. Kebutuhan ini mencakup bentuk kebutuhan fisik dan keamanan, seperti bonus kerja, gaji tambahan, dan kebutuhan keamanan seperti asuransi kesehatan, dan jaminan masa depan.
2. *Relatedness Needs* yaitu kebutuhan untuk hubungan. Kebutuhan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan sosial dan hubungan antar pribadi.
3. *Growth Needs* yaitu kebutuhan untuk terus berkembang atau bertumbuh. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan yang melibatkan orang-orang yang membuat usaha kreatif diri mereka dan meningkatkan kompetensi diri.

Teori ini oleh para ahli di anggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Teori ini sedikit berbeda dengan teori maslow.

Di sini Alfeder mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat di penuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu kewaktu dan dari situasi ke situasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Resckhe (2007), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran ditempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat di kenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 2008).

Menurut Organ et al. dalam Titisari (2014), dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, antara lain :

1. *Altruism*, yaitu perilaku karyawan yang menolong rekan kerjanya saat mengalami kesulitan baik tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi.
2. *Conscientiousness*, yaitu perilaku sukarela yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang di harapkan perusahaan. Perilaku ini adalah yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.
3. *Sportmanship*, yaitu perilaku toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan. Seseorang yang tingkatan sportmanshipnya tinggi akan meningkatkan iklim positif di antara karyawan dan bekerja sama dengan baik sehingga

menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Courtesy*, yaitu perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki perilaku seperti ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
5. *Civic Virtue*, yaitu perilaku mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi, seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif dalam merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat di perbaiki, dan melindungi organisasi.

Menurut Organ et.al. (2006), manfaat *Organizational Citizenship Behavior* bagi sebuah organisasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas manager dan rekan kerja.
2. Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
3. Menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja secara efektif.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik.
5. Mempertahankan stabilitas kinerja organisasi.
6. Membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
7. Meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan.

8. Menciptakan organisasi menjadi lebih efektif dengan membuat modal sosial.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Plaza Mebel Pekanbaru yang beralamat di jalan Soekarno Hatta No. 89A Pekanbaru. Pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah tentang perilaku ekstra peran atau *organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan yang menunjukkan masih rendah, sementara pemimpin perusahaan berupaya memaksimalkan potensi usahanya dan memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar lebih meningkatkan kinerja.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru sebanyak 72 orang.

Sampel

Sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 72 orang.

Jenis Data

Data Primer

Data primer adalah data yang belum tersedia sehingga untuk menjawab masalah penelitian, data harus diperoleh dari sumber aslinya (Simamora, 2012). Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner yang diberikan pada karyawan Plaza Mebel Pekanbaru.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia atau terkumpul untuk suatu tujuan sebelumnya (Simamora, 2012). Data sekunder diperoleh dari bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal-

jurnal, internet, langsung dari perusahaan yang menjadi objek penelitian ini, data yang berhubungan dengan materi kajian, dan juga dari studi-studi sebelumnya.

Teknik Pengumpulan Data Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2008).

Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat menerangkan tentang masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan menggunakan alat *statistic* analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui keadaan responden, maka diuraikan secara singkat mengenai keadaan umur responden, jenis kelamin serta tingkat pendidikan.

Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Rekapitulasi dari tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan transformasional pada Plaza Mebel Pekanbaru menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sudah berjalan dengan baik pada Plaza Mebel Pekanbaru dilihat dari indikator *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration* yang dinilai positif oleh karyawannya.

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2)

Rekapitulasi dari tanggapan responden terhadap motivasi kerja pada Plaza Mebel Pekanbaru menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Plaza Mebel Pekanbaru telah diberikan cukup baik kepada karyawan dilihat dari indikator *Existence Needs*, *Relatedness Needs* dan *Growth Needs* namun masih perlu untuk ditingkatkan agar sesuai dengan harapan organisasi

Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Rekapitulasi dari tanggapan responden terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terkategori cukup baik pada penelitian ini. Hal ini dikarenakan sebagian karyawan pada Plaza Mebel Pekanbaru telah menerapkan perilaku ekstra peran dalam bekerja dan melebihi tuntutan peran ditempat kerjanya dengan sukarela, namun ada juga sebagian karyawan yang belum menunjukkan kontribusi sukarela melakukan ekstra peran dalam bekerja atau menerapkan perilaku ekstra peran yang relatif rendah.

Hasil Uji Instrumen Data Uji Validitas

Data menunjukkan setiap item pernyataan pada variabel kualitas pelayanan diperoleh r tabel $0,235 <$ dari r hasil, yang berarti bahwa semua item pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* lebih besar dari 0,6 yang berarti semua variabel tersebut reliabel.

Analisis Regresi

Analisis Linear Sederhana

Tabel: Pengaruh Gaya

Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R Square	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
X1	23,270	0,813	0,780	2,430	1,997	0,018

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Persamaan Regresi Linear Sederhana

:

$$Y = a + bX$$

Organizational Citizenship Behavior (OCB) = 23,270+ 0,813X

Artinya angka-angka dalam persamaan regresi di atas sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 23,270 artinya adalah gaya kepemimpinan transformasional di asumsikan (0), maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 23,270.
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,813 artinya adalah bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional 1 satuan maka akan meningkat *organizational citizenship behavior* sebesar 0,813.

Tabel: Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R Square	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
X2	21,888	0,695	0,521	3,137	1,997	0,002

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Persamaan Regresi Linear Sederhana :

$$Y = a + bX$$

$$\text{Organizational Citizenship Behavior} = 21,888 + 0,695X$$

Artinya angka-angka dalam persamaan regresi di atas sebagai berikut :

- Nilai Konstanta (a) sebesar 21,888 artinya adalah apabila variabel motivasi kerja di asumsikan (0), maka *organizational citizenship behavior* sebesar 21,888.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,695 artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkat *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,695.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel: Rekapitulasi Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R Square	f _{hitung}	f _{tabel}	Sig.
X1	19,793	0,746	0,635	55,406	3,13	0,007
X2		0,698				
Y						

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) adalah 19,793 ini dapat diartikan jika gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja nilainya (0), maka *organizational citizenship behavior* bernilai 19,793
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) yaitu 0,746 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan, maka akan meningkat *organizational citizenship behavior* sebesar 0,746 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) yaitu 0,698 ini dapat di artikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkat *organizational citizenship behavior* sebesar 0,698 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel: Koefisien Determinasi (R²) antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,792 ^a	0,780	0,650	4,590

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Dari tabel 3.26 diketahui R menunjukkan kolerasi antara variabel Independen (gaya kepemimpinan transformasional) dengan variabel

dependen (*Organizational Citizenship Behavior*). Pada model regresi diketahui nilai R sebesar 0,792 artinya adalah bahwa korelasi parsial antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,780 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 78% sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Tabel: Koefisien Determinasi (R²) antara Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,551 ^a	0,521	0,311	4,475

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Dari tabel 3.27 diketahui R menunjukkan korelasi antara variabel independen (motivasi kerja) dengan variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*). Pada model regresi diketahui nilai R sebesar 0,551 artinya adalah bahwa korelasi parsial antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,521 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Tabel: Koefisien Determinasi (R²) antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,683 ^a	0,635	0,610	4,476

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Dari tabel 3.28 diketahui R menunjukkan korelasi antara variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*). Pada model regresi diketahui nilai R sebesar 0,683 artinya adalah bahwa korelasi parsial antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat.

Diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R square sebesar 0,635 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 63,5%. Sedangkan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Signifikansi Individu (Uji-t)

Uji Signifikan (Uji t) Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, diketahui $t_{hitung}(5,086) > t_{tabel}(1,997)$ dan signifikan $(0,00) < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan *Organizational*

Citizenship Behavior pada karyawan Plaza Mebel Pekanbaru, dapat diterima. Dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, serta gaya kepemimpinan transformasional memiliki implikasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

Uji Signifikan (Uji t) Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, diketahui $t_{hitung}(5,086) > t_{tabel}(1,997)$ dan signifikan $(0,00) < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Plaza Mebel Pekanbaru, dapat di terima. Dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, serta motivasi kerja memiliki implikasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian secara simultan dan dapat dilihat pada tabel 3.31 maka di peroleh hasil F_{hitung} sebesar 55,406 sedangkan nilai F_{tabel} 3,13. Hal ini berarti $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} dan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima atau hipotesis ke tiga dari penelitian ini dapat diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Plaza Mebel Pekanbaru. Hal ini dapat di artikan bahwa semakin perusahaan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja maka akan meningkatkan

Organizational Citizenship Behavior karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional pada PT. Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru sudah diterapkan dan dijalankan dengan baik oleh pimpinan perusahaan. Namun pimpinan masih lemah pada penerapan *Intellectual Stimulation*, artinya pimpinan belum optimal menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru.
2. Motivasi kerja pada PT. Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru cukup baik, artinya perusahaan telah memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan cukup baik namun belum sesuai dengan harapan organisasi. Selain itu, perusahaan masih belum maksimal dalam penerapan *Relatedness Needs* yaitu kebutuhan untuk hubungan. Kebutuhan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan sosial dan hubungan antar pribadi pada karyawan.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru cukup baik namun belum memenuhi harapan organisasi, artinya sebagian karyawan sudah memunculkan perilaku ekstra dalam bekerja dan melebihi tuntutan peran ditempat kerjanya secara sukarela. Namun masih ada sebagian karyawan yang memiliki perilaku ekstra peran relatif rendah yaitu pada dimensi *Civic Virtue*, yang artinya sebagian karyawan kurang bertanggung jawab terhadap kehidupan organisasi, seperti kurang menjaga organisasi dan tidak mau berinisiatif merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki.

4. Dari pembahasan hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Plaza Mebel Pekanbaru. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka akan berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

5. Dari pembahasan hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Plaza Mebel Pekanbaru. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan.

6. Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

Saran

1. Dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional diharapkan pimpinan PT. Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru untuk mampu mempertahankan rasa hormat dari kepercayaan bawahan dan dapat menjadi panutan bagi bawahan dengan menunjukkan kepemimpinan yang berwibawa, ramah, berani, optimis dan memperlakukan karyawan seperti mitra kerja agar dapat meningkatkan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan. Selain itu, pimpinan harus dapat lebih membangkitkan kreatifitas intelektual bawahan dengan memberikan peluang kepada karyawan untuk terlibat dalam suatu proses kreatif baik dalam hal memberikan usulan ataupun mengambil keputusan untuk mempengaruhi OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) positif karyawan.

2. Dalam pemberian motivasi kerja diharapkan PT. Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru lebih memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, khususnya kebutuhan untuk hubungan yang mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan sosial dan hubungan antar pribadi pada karyawan Plaza Mebel Pekanbaru. Pimpinan diharapkan tidak hanya dapat menjalin hubungan baik dengan bawahan namun juga dapat menciptakan hubungan baik antar bawahannya.

3. Dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, pimpinan PT. Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru diharapkan agar lebih giat membangkitkan tanggung jawab pada diri karyawan. Perilaku ini mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi sehingga dapat membantu operasi organisasi. Dengan adanya *Civic Virtue* yang cukup baik dalam perusahaan maka akan membantu keefektifan dan keefisienan organisasi.

4. Hasil pengujian secara parsial diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh sebab itu, jika gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga dapat meningkat. PT. Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru perlu memperhatikan lagi kreatifitas intelektual bawahannya

agar penerapan gaya kepemimpinan transformasional lebih baik sehingga dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

5. Hasil pengujian secara parsial diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh sebab itu, jika motivasi kerja ditingkatkan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga dapat meningkat. PT. Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru perlu memperhatikan kebutuhan karyawan yang mencakup kebutuhan untuk hubungan yang melibatkan hubungan sosial dan hubungan antar pribadi pada karyawan bukan hanya menjalin hubungan baik dengan bawahan namun juga dapat menciptakan hubungan baik antar bawahannya.

6. Dalam upaya peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, pimpinan PT. Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru hendaknya lebih optimal menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan memberikan motivasi kerja sehingga dapat memenuhi harapan organisasi dan karyawan. Dengan demikian akan lebih mudah mewujudkan keefektifan organisasi dan mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSAKA

- Adany, Fathimah. 2018. Skripsi. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- Ainun, 2018. Jurnal. *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bengkalis*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Febriani, Hesty D. 2016. Jurnal. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT. Pelindo III (Persero Cabang Tanjung Perak Surabaya)*.
- Gunawan, Kadek I. 2018. Jurnal. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan*.
- Gunawan, Rudi. 2016. Jurnal. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. First Machinery Tradeco Cabang Surabaya*.
- Hasibuan, M. S. P. 2001. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jogiyanto, H.M. 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartono, K. 2006. *Pemimpin dan kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kurniawati, Dini. 2012. Skripsi. *Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan Laissez-Faire dengan Turn Over Intention (Studi Kasus pada Perusahaan Pembiayaan PT. XYZ)*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mariam, Rani. 2009. Tesis. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui*

- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.*
Meita, Veronica. Jurnal. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap OCB Karyawan Cafe Di Wilayah Kota Yogyakarta.*
- Ramadiant, Devytri dan Edlyn Khuratul Aini. 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Cv Supratex.*
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid I, Edisi 9 (Indonesia).* Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi).* Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, Friskha Dora dan Ahmad Calam. 2012. Jurnal. *Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Binjai Wilayah Sumatera Utara.*
- Sina, Muhamad Ibnu. 2013. Skripsi. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.*
- Singarimbun, Masri. 1994. *Metode Penelitian Survai.* Jakarta: LLPS3ES
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.* Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiarti, Dewi Lingga. 2007. Skripsi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Pasisir Malang.*
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Thoha, M. 2004. *10 Perilaku Organisasi,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Widi, 2014. Skripsi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen” (Studi Kasus Pada Agen Pt. Asuransi Jiwasraya Persero Yogyakarta Kota Branch Office).*
- Wirawan, Nata. 2002. *Statistik 2 (Statistic Inferensia) Untuk Ekonomi dan Bisnis.* Denpasar : Keraras Emas.