PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI PADA PT. BEE SOLUTION PARTNERS

The Effect Of Transformational Leadership and Knowledge Sharing On Organizational Citizenship Behavior (OCB) In PT. Bee Solution Partners

Oleh:
Yanuar Prasetya Hidayat
E-mail: yanuarprasetyaa@gmail.com

Program Studi Manajamen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas Komputer Indonesia

Abstract - *This research aims to determine the responses of respondents regarding Transformational Leadership, Knowledge Sharing, and Organizational Citizenship Behavior (OCB). And to find out how much influence Transformational Leadership and Knowledge Sharing have on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT. Bee Solution Partners, both partially and simultaneously. The population in this research was 32 people, and the number of sample used in this research was 32 people. The method of analysis in this research used the analysis of descriptive and verification which is composed of multiple linear regression analysis, the analysis of correlation, and the coefficient of determination, also hypothesis testing by doing t test for partial and f test for simultaneous. The results of research based on descriptive analysis of Transformational Leadership variables exist in the fairly good category, variable Knowledge Sharing is in the good category, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) variables exist in the fairly good category. The results of correlation test showed that Transformational Leadership and Knowledge Sharing have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). The results of hypothesis test stating that there is an influence of Transformational Leadership and Knowledge Sharing on Organizational Citizenship Behavior (OCB), both partially and simultaneously.*

Keywords: Knowledge Sharing, Organizational Commitment, OCB.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai visi, misi dan tujuan yang telah di tentukan, Isniar *et al* (2018 : 69).

Perkembangan teknologi informasi dari tahun ke tahun selalu mengalami perkembangan yang sangat pesat. Banyaknya fasilitas kemudahan-kemudahan yang ditimbulkan oleh perkembangan teknologi informasi secara langsung berdampak kepada kegiatan organisasi. Di Indonesia sendiri saat ini

teknologi informasi sangat berpengaruh besar terhadap kemudahan dan kelancaran suatu informasi atau pengolahan data dalam berbagai bidang, salah satunya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan fungsi Teknologi Informasi sebagai pengambilan, pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, penyebaran, dan penyajian informasi akan memudahkan proses Manajemen Personalia untuk mengatur sumber daya manusianya dengan baik dan cepat tentunya dengan meminimalisir *human error* yang kemungkinan terjadi. Inilah yang membuat kedua aspek ini saling keterhubungan dan tersinkronisasi.

Salah satu perusaan IT di Bandung adalah PT. Bee Solution Partners. PT. Bee Solution Partners adalah perusahaan Teknologi Informasi profesional yang menyediakan produk berupa software bagi perusahaan yang membutuhkannya, PT. Bee Solution Partners juga menyediakan jasa bootcamp untuk para programmer yang ingin meningkatkan skillnya serta konsultan untuk siapapun yang ingin berkonsultasi untuk mengembangkan software dan cara penggunaannya. PT. Bee Solution Partners telah mendapatkan kepercayaan di antara perusahaan swasta, industri dan pemerintah sejak 2007. Hingga awal 2018 dan telah menyelesaikan lebih dari 102 proyek.

Pada era modernisasi sekarang sumber daya manusia yang dapat bersosialsasi dengan baik dan menimbulkan kerja sama tim yang sangat baik adalah fator utama dalam organisasi untuk menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Rasa empati sesama karyawan adalah asset yang sangat berharga bagi organisasi untuk dipertahankan dan dikembangkan, maka dari itu tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan untuk menghasilkan pelayanan terbaik atau output yang lebih memuaskan bagi konsumen.

Perilaku Kewargaan Organisasi merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Perilaku Kewargaan Organisasi ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunter* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan. Perilaku *Organization Citizenship Behavior* pada diri karyawan di PT. Bee Solution Partners ini belum optimal, seperti belum adanya kesediaan karyawan dalam menolong rekan kerja lain agar mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, belum adanya perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan dalam memperlancar kinerja organisasi.

Untuk dapat memaksimalkan perilaku Perilaku Kewargaan Organisasi maka perlu peran seorang pemimpin dalam mengelolanya, salah satu gaya kepemimpinan yang cocok pada masa sekarang ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional. Pemimpin transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi (Kendra,2013). Permasalahan kepemimpinan yang ditemukan berdasarkan wawancara sementara dengan sepuluh orang karyawan menyatakan bahwa kurangnya motivasi dan interaksi yang diberikan pemimpin kepada karyawannya sehingga mempengaruhi kurang optimalnya tugas yang dilakukan oleh karyawannya. Selain peran pemimpin yang bersangkutan beberapa penelitian juga menemukan bahwa Berbagi Pengetahuan dapat memaksimalkan perilaku Perilaku Kewargaan Organisasi Berdasarkan observasi dan wawancara

dengan 10 orang karyawan di PT. Bee Solution dapat dilihat tidak puasnya karyawan terhadap hubungan rekan kerja yang dirasakan tidak terjalin dengan baik.

Berbagi Pengetahuan adalah salah satu proses utama di dalam *knowledge management* yang ditujukan untuk memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan melalui pendistribusian pengetahuan kepada anggota yang membutuhkan. Lumbantobing dalam RS Andra (2018) mendefinisikan Berbagi Pengetahuan sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka identifikasi masalah yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan kurang memberikan perhatian khusus pada karyawannya untuk mengembangkan skill dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kurangnya perhatian pemimpin untuk mendorong karyawan menggunakan kreativitasnya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. Sering terjadinya *miss communication*.
4. Karyawan selalu tidak menyelesaikan tugas sebelum waktu yang di tentukan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Rumusan masalahnya antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana Gaya Kepmimpinan Trasformasional, Berbagi Pengetahuan, dan Perilaku Kewargaan Organisasi pada PT. Bee Solution Partners.
2. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasnformasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada PT. Bee Solution Partners.
3. Seberapa besar pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada PT. Bee Solution Partners.
4. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasnformasional dan Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada PT. Bee Solution Partners

Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk mempraktekkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari mata kuliah yang telah dipelajari dengan cara membandingkan dalam kenyataan atau dunia kerja, dan memperoleh data-data bahan yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Karyawan pada PT. Bee Solution Partners Bandung.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional, Berbagi Pengetahuan, dan Perilaku Kewargaan Organisasi pada PT. Bee Solution Partners.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada PT. Bee Solution Partners.
3. Untuk mengetahui pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku

Kewargaan Organisasi pada PT. Bee Solution Partners.

4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada PT. Bee Solution Partners.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan Praktis

Berdasarkan dari tujuan dilakukan penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini akan memberi manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Hasil penelitian ini diharapkan berguna baik secara langsung maupun tidak langsung bagi semua kalangan baik bagi aspek keilmuan (teoritis) maupun bagi aspek guna laksana (praktis).

Kegunaan Akademis

1. Bagi penulis dalam penelitian ini akan menambah wawasan serta ilmu pengetahuan dalam membuat metode penelitian serta dalam penelitian tersebut data mengetahui bagaimana perilaku karyawan di perusahaan.
2. Bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan, untuk meningkatkan kualitas komunikasi, untuk meningkatkan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut.
3. Bagi kampus dalam penelitian ini akan memberikan acuan baru untuk dijadikan contoh dalam metode penelitian yang nantinya dapat membantu para mahasiswa tahun ajaran selanjutnya.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya KepemimpinanTransformasional

Menurut Robbins (2001:39) dalam Arjuna Rizaldi (2017:152), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara Gaya Kepemimpinan menurut para ahli yang dikutip dari Sofyandi (2002:2), yaitu: "Gaya Kepemimpinan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan-tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuantujuan tertentu"

Berikut merupakan indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass (2014) :

1. Pengaruh Ideal
2. Motivasi Inspirasional
3. Stimulasi Intelektual
4. Pertimbangan Individual

Berbagi Pengetahuan

Lumbantobing dalam RS Andra (2018) mendefinisikan Berbagi Pengetahuan sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif.

Berikut ini merupakan indikator Berbagi Pengetahuan menurut (Lee, 2001):

1. Team Work.
2. Learning By Doing, Belajar Dengan Melakukannya.
3. Berkompetisi Sesama Pegawai.

Perilaku Kewargaan Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015), organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki Perilaku Kewargaan Organisasi yang baik, akan memiliki prestasi kerja yang lebih baik. Perilaku *extra role* merupakan perilaku kerja yang melebihi standart khusus kinerja. Perilaku *extra role* memiliki implikasi penting bagi organisasi, karena hal ini mengacu pada perilaku kerja karyawan yang berkaitan organisasi dan rekan kerja lainnya. Selain itu sikap positif perilaku *extra role* karyawan memiliki pengaruh yang positif

terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berikut merupakan indikator Perilaku Kewargaan Organisasi menurut (Organ *et al.*, 2006:8):

1. Kerjasama tim
2. Disiplin dalam bekerja
3. Tidak mengeluh dalam bekerja
4. Menjaga citra perusahaan
5. Profesional dalam menggunakan aset

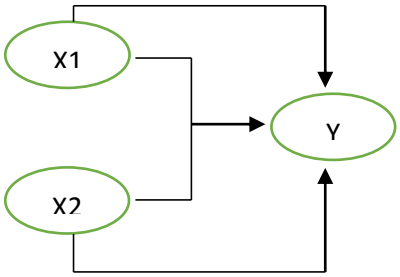
Kerangka Pemikiran

Dilihat dari fenomena yang ada dalam PT. Bee Solution Partners dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasionl dan Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. Diantaranya terdapat fenomena kepemimpinan transformasional yaitu kurangnya motivasi dan interaksi atau perhatian khusus yang diberikan pemimpin kepada karyawannya untuk mengembangkan skill dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mempengaruhi kurang optimalnya tugas yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Rudi Gunawan (2016) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional karyawan maka karyawan akan memiliki Perilaku Kewargaan Organisasi yang cukup tinggi.

Lalu dilihat dari fenomena yang ada dalam PT. Bee Solution Partners tentang Berbagi Pengetahuan yaitu sering terjadi *miss communication* karena padatnya jadwal dari tugas yang diberikan dan kecepatan penyebaran informasi yang kurang tepat waktu menjadikan beberapa pekerjaan tidak dapat terselesaikan hingga waktu yang ditentukan serta tidak adanya pemberian reward menyebabkan kurangnya budaya Berbagi Pengetahuan pada perusahaan, sehingga mengakibatkan kurangnya karyawan yang dapat bersosialisasi atau memelihara hubungan antar karyawan dengan baik agar dapat berbagi solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan dan juga dapat mengurangi beban kerja rekan satu tim nya dengan cara memberikan mengarahan atau membantu secara langsung. (Mogotsi 2009) Dalam Rose Su-Jung Lin, Tu-Chung Liu (2016) menegaskan bahwa ”ada korelasi positif antara perilaku Berbagi Pengetahuan dengan Perilaku Kewargaan Organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan memang merupakan jenis Perilaku Kewargaan Organisasi”. Akibatnya, ada hubungan positif antara Berbagi Pengetahuan dan Perilaku Kewargaan Organisasi.

Dari uraian diatas secara tidak langsung hal yang terjadi dari kedua variable tersebut ialah, keduanya memiliki pengaruh masing – masing terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. Hal tersebut adalah fenomena yang terjadi pada PT. Bee Solution Partners.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada PT. Bee Solution Partners.

H2 : Berbagi Pengetahuan berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada PT. Bee Solution Partners.

H3 : Kepemimpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan berpengaruh secara

bersamaan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada PT. Bee Solution Partners.

OBJEK PENELITIAN DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian yang pertama kali diperhatikan adalah objek penelitian yang akan diteliti. Dimana objek penelitian tersebut terkandung masalah yang akan dijadikan bahan penelitian untuk dicari pemecahannya. Menurut Sugiyono (2012:38) dalam Trustorini (2017:33) pengertian objek penelitian adalah "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, berbagi pengetahuan, dan perilaku kewargaan organisasi pada PT. Bee Solution Partners.

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui Implikasi atau hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Pengertian metode deskriptif menurut Sugiyono (2011:147) adalah sebagai berikut: "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi". Metode deskriptif digunakan untuk menganalisis tanggapan karyawan tentang Kepemimpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data dapat dikumpulkan, dianalisis, dan ditarik kesimpulan dengan teori-teori yang telah dipelajari, untuk kemudian ditarik kesimpulan.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) dalam Umi Narimawati *et all* (2010:29) "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan". Metode verifikatif digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.

Dengan menggunakan metode penelitian verfikatif, maka akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan meggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk

menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Berbagi Pengetahuan, terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. Adapun dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows.*

$$\mathbf{Y = 0.702 + 0.878X_1 + 0.779X_2}$$

Hasil dari regresi linear berganda diatas data diartikan bahwa Perilaku Kewargaan Organisasi dapat dibentuk atau dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan sesuai dengan hasil penelitian dari Rose Su-Jung Lin dan Jui-Kuo Hsiao (2014), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh parsial dan simultan secara positif akan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

konstanta adalah 0.702 artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan bernilai 0, maka Perilaku Kewargaan Organisasi akan tetap bernilai 0.702.

Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0.878 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Perilaku Kewargaan Organisasi sebesar 0.878. Nilai dari koefisien pada Gaya Kepemimpinan Transformasional bertanda positif, yang artinya ada hubungan searah antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kewargaan Organisasi. Sehingga apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional pada karyawan di PT. Bee Solution Partners lebih ditingkatkan, maka akan semakin meningkatkan Perilaku Kewargaan Organisasi itu sendiri. Koefisien Regresi Variabel Berbagi Pengetahuan sebesar 0.779 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Berbagi Pengetahuan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Perilaku Kewargaan Organisasi sebesar 0.779 artinya ada hubungan searah antara Berbagi Pengetahuan dengan Perilaku Kewargaan Organisasi. Sehingga apabila Berbagi Pengetahuan pada perusahaan PT. Bee Solution Partners lebih di optimalkan, maka akan semakin meningkatkan Perilaku Kewargaan Organisasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistic. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

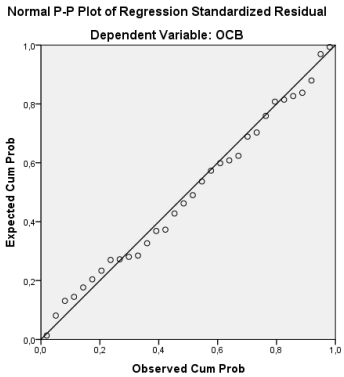
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,41019795
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,389
Asymp. Sig. (2-tailed)		,998

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 1
Tabel Uji Normalitas

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil Sig sebesar 0.998, hasil 0.998> 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal selanjutnya dengan menggunakan grafik *normal probability plot* didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 2

Grafik *normal probability plot*

Berdasarkan grafik *normal probability plot*, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Menurut Singgih Santoso (2001:212) dalam Desi Yunita et al. (2014:4) model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Uji Multikolineritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi.Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai sig. correlations> alpha (tingkat ketelitian = 5%) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas.

Ho : Tidak terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable).

Hi : Terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable)

Jika nilai sig. correlations >alpha (tingkat ketelitian = 5%) maka Ho diterima atau tidak terdapat hubungan yang linear diantara variabel independen yang ada pada model, sehingga kekhawatiran akibat multikolinearitas dapat dihindari.

Uji Heretokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,845	1,184
	Knowledge Sharing	,845	1,184

a. Dependent Variable: OCB

Gambar 3

Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastitas

dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan menunjukan nilai tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif

Analisis Korelasi

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Dari hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.784 berdasarkan kriteria (0.81 – `1.00), korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kewargaan Organisasi memiliki tingkat korelasi sangat kuat. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa

hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

2. Dari hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.697 berdasarkan kriteria korelasi (0.81 – 1.00) Berbagi Pengetahuan dengan Perilaku Kewargaan Organisasi memiliki tingkat korelasi sangat kuat. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.793 atau 79.3% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Gaya Kepemimpinan Transformasional dan berbagi pengetahuan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi sedangkan sisanya sebesar 20.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini contohnya adalah pengembangan karir, kepemimpinan transaksional dan lain sebagainya.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk menguji variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel, yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi secara parsial dan Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi secara parsial.

Menggunakan Taraf Signifikasi menurut Sugiyono (2017) sebesar (α) : 0,05

Kriteria Pengujian :

1. Jika nilai t hitung > t tabel maka H_0ditolak, H_1 diterima.
2. Jika nilai t hitung < t tabel maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Maka dapat disimpulkan pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,702	2,922		,240	,812
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,878	,134	,603	6,558	,000
	Knowledge Sharing	,779	,156	,459	4,987	,000

a. Dependent Variable: OCB

Tabel 2
Uji T

***a.* Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Dari output spss pada tabel diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 6.558 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi di PT. Bee Solution Partners. Hal tersebut sesuai dengan Penelitian Eko Susanto (2015) menghasilkan simpulan bahwa "semakin besar kepemimpinan trasnformasional, maka akan semakin tinggi Organizational Citizenship Behavior". Dan hal tersebut sesuai dengan jurnal yaitu Jurnal Manajemen dan Pemasaran JasaVolume 8, No.1 Tahun 2015 oleh Eko Susanto.

b. Berbagi Pengetahuan

Dari output diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Berbagi Pengetahuan (X_2) sebesar 4.987, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α ; n-k-1) = 0.05 ; 32 – 2 – 1 = (0.05 ; 29) yaitu 1.699, dikarenakan t_{hitung} > t_{tabel} (4.987>1.699) dan sig (0.000< 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi di PT. Bee Solution Partners.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada PT. Bee Solution Partners, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional yang ada di PT. Bee Solution Partners diukur oleh 4 indikator yaitu idealized influence (pengaruh ideal), inspirational motivation (motivasi inspirasional), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), individualized consideration (pertimbangan individual). Indikator inspirational motivation (motivasi inspirasional) memperoleh skor tertinggi dengan kategori baik, hal ini berarti pemimpin sudah baik dalam meningkatkan motivasi para karyawannya, sedangkan indikator intellectual stimulation (stimulasi intelektual) memperoleh skor terendah dengan kategori cukup baik, dikarenakan pemimmpin yang kurang mendorong karyawan nya untuk lebih mengembangkan kemampuan karyawannya. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan transformasional yang ada di PT. Bee Solution Partners sudah berjalan dengan cukup baik hanya ada beberapa hal yang perlu di tingkatkan.
2. *Knowledge Sharing* yang didalamnya diukur melalui 3 indikator, yaitu *team work*, *learning by doing*, dan berkompetisi semua pegawai. Indikator berkompetisi sesama pegawai memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, hal ini membuktikan persaingan yang terjadi di perusahaan berjalan dengan baik dan positif, sedangkan indikator *team work* memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup baik dikarenakan sering terjadinya *miss communication* antar karyawan. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan *Knowledge Sharing* masih perlu diterapkan dan dievaluasi kembali di PT. Bee Solution Partners.
3. Secara keseluruhan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari 4 indikator, yaitu *team work* (*artruism*), disiplin dalam bekerja (*conscientiousness*), tidak mengeluh dalam bekerja (*Sportmanship*), menjaga citra perusahaan (*courtessy*), dan profesional dalam menggunakan aset (*civic vertue*) berada pada kategori cukup baik. Indikator kerja sama tim (*artruism*) memperoleh skor tertinggi dengan kategori baik hal ini menunjukan kerja sama tim untuk saling menolong sesama rekan kerja di perusahaan sudah berjalan cukup baik walaupun tanpa imbalan atau intruksi dari atasan, sedangkan indikator menjaga citra perusahaan (*courtessy*) memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik dikarenakan banyak karyawan yang tidak peduli terhadap pertemuan – pertemuan yang diadakan oleh perusahaan sehingga menimbulkan citra yang buruk pada perusahaan. Maka dari itu tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) masih harus menjadi prioritas untuk dapat dipelihara kembali oleh pihak perusahaan.
4. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukan bahwa:

Adanya pengaruh secara parsial antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kewargaan Organisasi, pada PT. Bee Solution Partners dimana semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Transformasional maka Perilaku Kewargaan Organisasi pun akan meningkat.

- Adanya pengaruh secara parsial antara variabel Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. PT. Bee Solution Partners dimana semakin optimalnya penerapan budaya Berbagi Pengetahuan maka Perilaku Kewargaan Organisasi pun akan meningkat.
- Adanya pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemmpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pada PT. Bee Solution Partners dimana semakin tinggi Gaya Kepemmpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan secara bersama – sama maka akan berpengaruh tinggi pada Perilaku Kewargaan Organisasi.

Saran

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang cukup signifikan untuk meningkatkan perilaku kebudayaan organisasi karyawan. Pemimpin perusahaan harus lebih mempertimbangkan untuk memberikan waktu melakukan bimbingan secara personal atau mengadakan pelatihan kerja kepada masing-masing karyawannya untuk lebih meningkatkan kinerja dan lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Penerapan *Knowledge Sharing* masih berjalan cukup baik di PT. Bee Solution Partners, namun adapun hal yang disarankan adalah harus lebih meningkatkan komunikasi sesama rekan kerja di perusahaan agar tidak sering terjadi *miss comuniccation*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang masih berjalan cukup baik. Maka dari itu diharapkan untuk meningkatkan lagi perilaku kewargaan organisasi karyawannya. Dalam menjaga citra perusahaan karyawan diharapkan dapat terlibat dalam setiap kegiatan – kegiatan dan pertemuan – pertemuan yang diadakan oleh perusahaan, untuk meningkatkan keinginan karyawan untuk selalu terlibat dapat dilakukan dengan cara memberi *reward*/penghargaan kepada karyawan yang selalu terlibat dalam kegiatan perusahaan sehingga dapat meningkatkan keinginan karyawan lain untuk ikut terlibat juga.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, F., Abbas, T., Latif, S., & Rasheed, A. (2014). Impact of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector. *Journal of Management Policies and Practices ISSN: 2333-6048 (Print), 2333-6056 (Online)*.

Aritanto, D. B. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 ISSN 2303-1174*.

Arjuna, R. (2017). Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.11 No.2*, 152.

I Nyoman Tri Armawan. (2014). pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. FSG. *Jurnal MIX, Volume IV, No. 3*.

I Putu Wida Arimbawa, & I Nyoman Sudharna. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada guru di SMAN 1 Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.7, 2016: 4367-4393 ISSN 2303-1174*.

Isniar, B. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global.* Yogyakarta: Pustaka Fahima.

Isniar, Sri Widodo, & Deden. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global.* Yogyakarta: Pustaka Fahima.

Kusmowardini, R. (2011). Perilaku Berbagi Pengetahuan Dalam Organisasi Ditinjau Dari Presepsi Tentang Dukungan Organisasi. *Jurnal SPIRITS, Vol.1, No.2, Mei 2011. 97-224 ISSN : 2087-7641*.

Lestari, E. R., & Ghaby, N. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri Volume 7 Nomor 2: 116-123 ISSN 2252-7877*.

Lin, R. S.-J., & Liu, T.-C. (2016). Empirical Study of Organizational Citizenship Behavior Through Knowledge Sharing and Empowerment. *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X*.

Manduningtias, L. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. GNF Aero Asia. *EDUKA Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis Vol. 2 No. 4 Juli 2017 ISSN: 2502-5406*.

Mardlillah, A. I. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karywan (Studi pada Karyawan Non-Medis Rs Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 46 No.2*.

Nursanty, T. D. (2015). *Binus Business Review vol. 6 No.2*.

Rahmi, M. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja.

Rose Su-Jung Lin, & Jui-Kuo Hsiao. (2014). The Relationships between Transformational Leadership,. *International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. 5, No. 3, June 2014*.

Rudi, G. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya. *AGORA Vol. 4, No. 1*.

Setiawan, Y. E. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Di Rumah Sakit National Surabaya. *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol. 1 No.1*.

Sri Widodo Soedarso. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Media.

Sugyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D Bandung: Alfabeta.*

Surasni. (2018). Pengaruh Keterampilan Manajerial, Komunikasi Interpersonal dan Budaya Mutu Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lamung Utara. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), Vol.1, No.3 , Mei 2018 ISSN (print) : 2598-954 & ISSN (online) : 2599-17X*.

Sutanto, F. W., & Setiawan, R. (2016). Pengaruh Faktor Faktor Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizatonal Citizenship Behavior (OCB) Pada CV. Cakra Besi Indoparima. *AGORA Vol. 4, No. 2*.

Tambingon, J., Tewal, B., & Tumade, P. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wilayah V PT. Pegadaian Manado. *Jurnal EMBA 1 Vol.2 No.4 ISSN 2303-1174*.

Trustorini, H. (2017). Pengaruh Sikap Kewirausahaan dan Proses Inovasi Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Rumah Batik Komar Di Kota Bandung. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Volume VII No.1*, 33.

Umi Narimawati. (2008). Bandung: Agung Media. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuntitatif, Teori dan Aplikasi*.

Umi Narimawati. (2008). Teknik-Teknik Analisis Multivariate Untuk Riset Ekonomi Graha Ilmu. Yogyakarta.

Umi Narimawati. (2010). Penulisan Karya Ilmiah. *Bandung: Genesis.*

Umi Narimawati, & dkk. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi Tugas Akhir*. Jakarta: Genesis.