PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) KANTOR AREA SUMEDANG

RENDY HERMAWAN

Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)

Abstract: *Transformational leadership has been critical to the company where leaders must think critically in making a decision . The purpose of this study was to determine the transformational leadership, Organizational Citizenship Behavior and employee performance, and also to determine the effect of transformational leadership and Organizational Citizenship Behavior on employee performance partially on the PT . PLN (Persero) Distribution West Java and Banten Area Office Sumedang.*

The research method used in this research is descriptive verificative method using linear regression analysis. The unit of analysis of this study were employees of PT . PLN (Persero) Distribution West Java and Banten Area Office Sumedang, amounting to 55 people. Population taken all means study population respondents with saturated sampling.

The conclusion of this study is Transformational Leadership on PT . PLN (Persero) Distribution West Java and Banten Sumedang Area Office perceived by respondents are classified Good leadership, the statement can be seen in Table respondents scored highest on Transformational leadership is in the Individual Attention indicator and lowest scores are the indicators of inspiration. While Organizational Citizenship Behavior PT . PLN (Persero) Distribution West Java and Banten Area Office Sumedang is included in the overall category are classified as good . The statement can be seen in Table responder on Organizational Citizenship Behavior Highest scores are on indicators of altruism and lowest scores are the indicators of sportsmanship . Results Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior In. PLN (Persero) Distribution West Java and Banten Area Office Sumedang partially positive and significant impact on employee performance.

Keywords : Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance

Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan ekonomi dan pertumbuhan masyarakat dari tahun ke tahun Provinsi Jawa Barat Khusunya Kabupaten Sumedang, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten melalui keputusan direksi PT. PLN (Persero) No. 120.K/010/DIR/2002 . mengacu pada keputusan tersebut PT. PLN (Persero) Kantor Area Sumedang sebagai salah satu Unit APD Jawa Barat & Banten

terus melakukan upaya peningkatan kualitas pelayanan, mengerahkan seluruh dedikasi dan keahliannya untuk memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan kelistrikan yang cenderung dari tahun ke tahun mengalami peningkatan .

Menjawab ketatnya tantangan kompetisi global dan tuntutan perubahan PT. PLN (Persero) Kantor Area Sumedang terus menata seluruh lini pelayanannya untuk bekerja lebih efisien dan produktif, seraya mengoptimalkan berbagai potensi yang dimiliki. Pada sisi produk, PT. PLN (Persero) Kantor Area Sumedang tidak pernah berhenti melakukan inovasi berdasarkan perhitungan dan benchmack yang cermat (*new product development*). Sumberdaya dan energi Perusahaan juga difokuskan pada berbagai lini penting agar dapat meningkatkan level produktifitas kinerja sehingga mampu mendorong pencapaian target.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (2008;90), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Menurut O'Leary Dalam Martha Andy Pradana (2013 ; 3) Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila dia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui

status quo organisasi mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Sedangkan menurut Jung dan Virgin Dalam Robins (2006;427) mengatakan Kepemimpinan Transformasional memperhatikan hal-hal kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut dan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta mengedepankan pada perilaku untuk membentuk transformasi antara individu dengan organisasi.

Indikator Kepemimpinan Transformasional

Bass dalam Martha Andy Pradana (2013;4) adanya indikator kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Kharisma (*charisma*)/ Pengaruh ideal

   Merupakan proses pemimpin mempengaruhi bawahan dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat, kharisma atau pengaruh yang ideal berkaitan dengan reaksi bawahan terhadap pemimpin. Pemimpin dengan dijadikan sebagai panutan oleh bawahan, dipercaya, dihormati dan mempunyai misi dan visi yang jelas menurut persepsi bawahan dapat di wujudkan. Pemimpin mendapatkan standard yang tinggi dan sasaran yang

menantang bagi bawahan. Kharisma dan pengaruh yang ideal dari pemimpin menunjukan adanya pendirian, menekankan kebanggaan dan kepercayaan, menempatkan isi-isu yang sulit, menunjukan nilai yang paling penting dalam visi dan misi yang kuat, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuen etika dari keputusan serta memiliki *sence of mission*. Dengan demikian pemimpin akan di teladani, membangkitkan kebanggaan, loyalitas, hormat, antusiasme, dan kepercayaan bawahan. Selain itu pemimpin akan membuat bawahan mempunyai kepercayaan diri.

2. Rangsangan intelektual *(intellectual stimulation*)

   Berarti mengenalkan cara pemecahan masalah secara cerdik dan cermat, rasional dan hati-hati sehingga anggota mampu berpikir tentang masalah dengan cara yang baru dan menghasilkan pemecahan yang kreatif. Rangsangan intelektual berarti menghargai kecerdasan mengembangkan rasionalitas dan pengambilan keputusan secara hati-hati. Pemimpin yang mendorong bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih menggunakan intelegasi dan alasan-alasan yang rasional dari pada hanya didasarkan pada opini-opini atau perkiraan-perkiraan semat

3. Inspirasi (*Inspiration*)

Pemimpin yang inspirasional adalah seorang pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan yang berarti mampu mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi dari bawahannya, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan pada kerja keras, mengekspresikan tujuan dengan cara sederhana. Pemimpin mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi para bawahan, optimis dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang di lakukan. Sehingga pemimpin semacam ini akan memperbesar optimisme dan antusiasme bawahan serta motivasi dan menginspirasi bawahannya untuk melebihi harapan motivasional awal melalui dukungan emosional dan daya tarik emosional.

4. Perhatian individual

Perhatian secara individual merupakan cara yang di gunakan oleh pemimpin untuk memperoleh kekuasaan dengan bertindak sebagai pembimbing. Memberi perhatian secara individual dan dukungan secara pribadi kepada bawahannya. Pemimpin mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan. Sehingga pemimpin seperti ini memberikan perhatian personal terhadap bawahannya yang melihat bawahan sebagai individu dan menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan bawahan demi kinerja yang

bagus. Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap organisasi.

Organizational Citizenship Behavior

Organ (2005) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem penghargaan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi.

Erturk, Yilmaz, Ceylan (2004) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku fungsional, perilaku *extra-role*, dan perilaku proposional karyawan yang diarahkan pada sasaran yang terdapat dalam organisasi (yaitu individu, kelompok, departemen fungsional, dan lain-lain).

Schultz dan Schultz (2006) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku dimana setiap anggota organisasi akan menghadirkan perilaku positif sehingga akan mempercepat penyelesaian konflik serta membangun iklim kerja positif di dalam organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individual yang bersifat bebas dan positif, sehingga mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi.

Indikator Organizational Citizenship Behavior

Organ *et al* (2006:22) adanya komponen *Organizational Citizenship Behavior* yaitu:

1. *Altruism*

   Altruism adalah perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara suka rela. Secara lebih rinci, komponen *altruism* memiliki ciri-ciri sebagai:

   a. Membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih
   b. Menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir.
   c. Rela membantu rekan kerja yang memiliki masalah pekerjaan.
   d. Membantu rekan kerja yang lain agar lebih produktif
   e. Membantu proses orientasi lingkungan kerja atau memberi arahan kepada pegawai yang baru meskipun tidak diminta.

2. *Courtesy*

   Courtesy adalah perilaku individu yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari perselisihan antar anggota dalam organisasi. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Secara Lebih rinci, Komponen *Courtesy* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

   a. Menghormati hak- hak dan privasi rekan kerja .

b. Mencoba untuk tidak membuat masalah dengan rekan kerja.
c. Mencoba menhindari terjadinya perselisihan antar rekan .
d. Mempertimbangkan dampak terhadap rekan kerja dari setiap tindakan yang dilakukan.
e. Bekonsultasi terlebih dahulu dengan rekan kerja yang mungkin akan terpengaruh dengan tindakan yang akan dilakukan.

3. *Sportmanship*

Sportmanship adalah kesediaan individu menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya. Secara Lebih rinci, komponen *sportsmanship* memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

a. Tidak menghabiskan waktu untuk mengeluh atas permasalahan yang sepele.
b. Tidak membesarkan-besarkan permasalahan yang terjadi dalam organisasi.
c. Menerima setiap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi.
d. Mentolerir ketidaknyamanan yang terjadi di tempat kerja.

4. *Conscientiouness*

Conscientiouness adalah pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap

aspek. Secara lebih rinci, komponen *conscientiousness* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

a. Keika tidak masuk kerja, melapor kepada atasan atau rekan kerja terlebih dahulu.
b. Menyelesaikan tugas sebelum waktunya.
c. Selalu berusaha melakukan lebih dari apa yang seharusnya dilakukan.
d. Secara sukarela melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi disamping tugas utama.
e. Tidak membuang-buang waktu kerja.
f. Tidak mengambil waktu istirahat secara berlebihan.
g. Mematuhi peraturan dan ketentuan organisasi meskipun dalam kondisi tidak ada seorang pun yang mengawasi.

5. *Civic Virtue*

Civic Virtue adalah perilaku individu yang menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi. Secara lebih rinci, komponen *civic virtue* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

a. Peduli terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam organisasi.
b. Turut serta dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi.

c. Mengambil inisiatif untuk memberikan rekomendasi atau saran inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2005:9), "Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan."

Kinerja Karyawan (*job performance*) dapat di artikan sampai sejauh mana seorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya. Faustin Gomes dalam Maulizar (2012;60) mengatakan performansi pekerjaan adalah catatan hasil keluaran yang di hasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode tertentu. Sedangkan pengukuran performansi menurut Faustin Gomes dalam Maulizar (2012;60) merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya. Kinerja Karyawan umumnya di posisikan sebagai variabel dependen dalam penelitian karena di pandang sebagai akibat atau dampak dari perilaku organisasi atau praktek-praktek sumber daya manusia bukan sebagai penyebab atau determinan.

Dari pengertian kinerja karyawan di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang di berikan organisasi dalam upaya mencapai

visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika dan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan

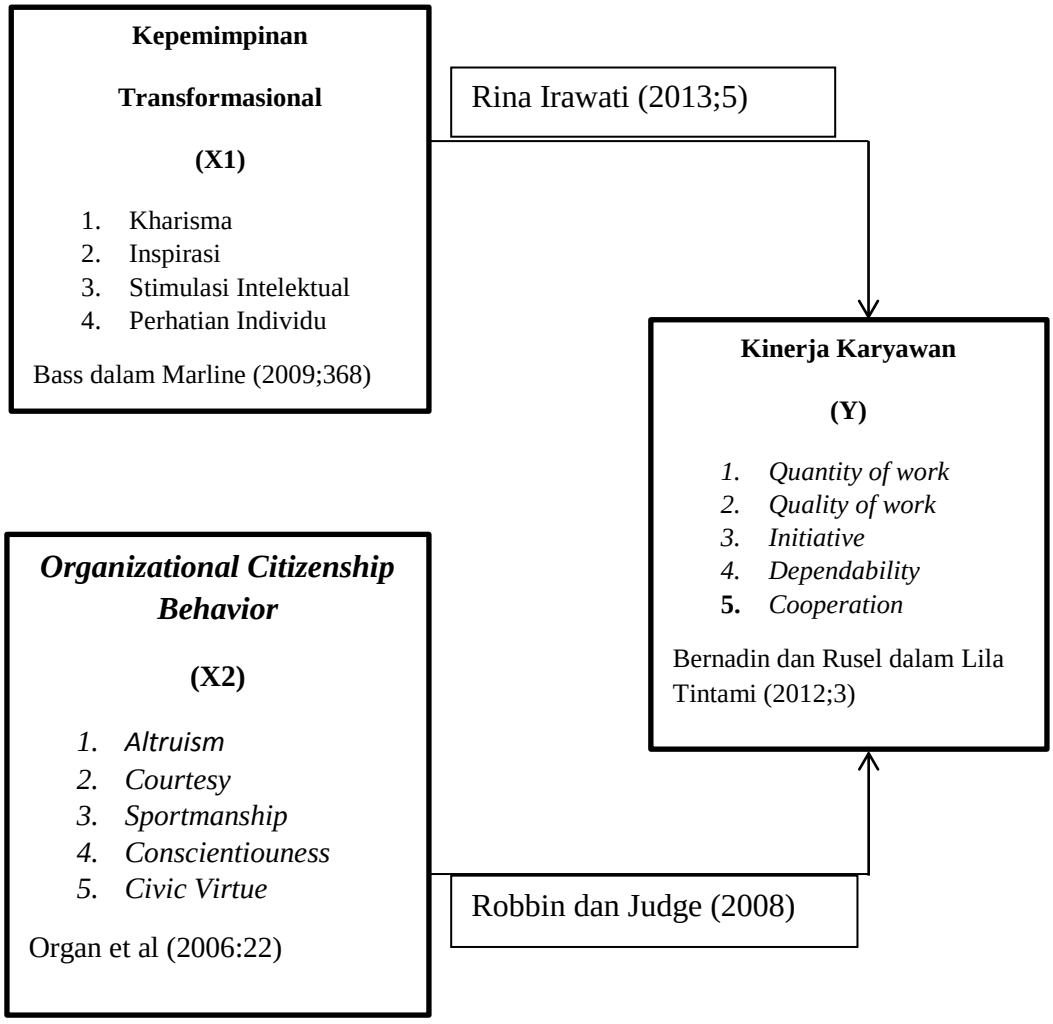
Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta mengedepankan pada perilaku untuk membentuk transformasi antara individu dengan organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di beri penghargaan oleh perolehan kinerja tugas. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individual yang bersifat bebas dan positif, sehingga mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang di berikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika dan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan transformasional, *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai



Gambar 2.1

Bagan Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier bertujuan untuk mengetahui derajat atau kekuatan Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Sumedang.

Persamaan Regresi Linier adalah:

Dimana :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Y = variabel dependen

X1, X2 = variabel independen

A = konstanta

β 1, β 2 = koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Kepemimpinan Transformasional (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta\ 2X2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta dari persamaan regresi

β1 = Koefisien regresi dari variable X1, Inventory Control

β2= Koefisien regresi dari variable X2

X1= Kepemimpinan Transformasional

X2= *Organizational Citizenship Behavior*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.979	6.648		-.448	.656
	x1	.934	.148	.649	6.334	.000
	x2	.266	.125	.218	2.128	.038

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai a sebesar -2,979, nilai b1 sebesar 0,934 dan b2 sebesar 0,266. Dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$\hat{Y} = -2{,}979 + 0{,}934\ X1 + 0{,}266\ X2 + \varepsilon$$

Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier di antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut akan diuraikan analisis korelasi baik korelasi parsial.

1. **Analisis Korelasi Parsial Antara Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)**

   Dengan menggunakan software SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara kepemimpinan transformasional (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Correlations

Control Variables		x1	Y
x1	Correlation	1.000	.660
	Significance (2-tailed)	.	.000
	df	0	52
y	Correlation	.660	1.000
	Significance (2-tailed)	.000	.
	df	52	0

Angka output pada korelasi mempunyai arti bahwa keeratan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan menghasilkan angka 0,660. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel

Interprestasi Tingkat Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

*Sumber**:** Sugiyono (2004:214)*

2. Analisis Korelasi Parsial Antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Dengan menggunakan software SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut

Correlations

Control Variables			x2	y
x1	x2	Correlation	1.000	.283
		Significance (2-tailed)	.	.038
		Df	0	52
	y	Correlation	.283	1.000
		Significance (2-tailed)	.038	.
		Df	52	0

Angka output pada korelasi mempunyai arti bahwa keeratan hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan kinerja karyawan menghasilkan angka 0,283. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel

Interprestasi Tingkat Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2004:214)

Berdasarkan pada tabel di atas, maka angka tersebut menunjukkan hubungan kedua variabel tersebut memiliki hubungan kolerasi yang rendah.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R) atau disebut juga sebagai R-Square. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial terhadap kinerja karyawan.

KD = r^2 x 100%

= $(0{,}675)^2$ x 100%

= 45,6%

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel output berikut:

Tabel
Determinasi Secara Parsial

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	x1	.649	.639
	x2	.218	.190

a. Dependent Variable: y

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus *beta X zero order* :

1. Variabel kepemimpinan transformasional = 0,649 x 0,639 = 0,414 atau 41,5%

2. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) = 0,218 x 0,190= 0,041 atau 4,1%

Dari hasil perhitungan secara parsial di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat adalah variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 41,5% dan diikuti dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) sebesar 4,1% maka total pengaruh secara

keseluruhan sebesar 45,6% dan sisanya 54,4% merupakan variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis Secara Parsial

Pengujian Hipotesis Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Ho : β1= 0 Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 : β1≠ 0 Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

t tabel= n-k-1 = 55-2-1= 52 (0.05:52) didapat t table sebesar 2,007

Kriteria : Tolak Ho jika t hitung lebih besar dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X1 sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) X1

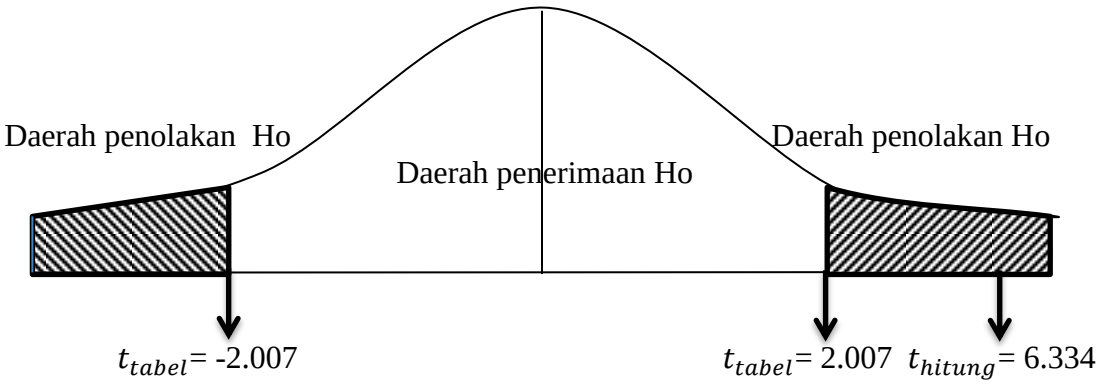
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.979	6.648		-.448	.656
	x1	.934	.148	.649	6.334	.000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t hitung untuk kepemimpinan transforamsional sebesar 6,334. Karena nilai t hitung (6,334) > t tabel (2,007), maka Ho ditolak. Artinya, kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Nurmadhani Fitri Suyuthi, H. Djabir Hamzah dan otto R. Payangan (2010) menyatakan bahwa hasil penelitian Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang kuat. ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan Transformasional memberikan kontribusi yang signifikan kepada kinerja .

Jika digambarkan, nilai t hitung dan t tabel untuk pengujian parsial X1 tampak sebagai berikut:



Gambar

Daerah penerimaan dan Penolakan Ho atara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Karyawan

Ho : β2 = 0 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : β2 ≠ 0 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan t tabel sebesar 2.007

Kriteria : Tolak Ho jika t hitung lebih besar dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X2 sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) X2

Coefficients[a]

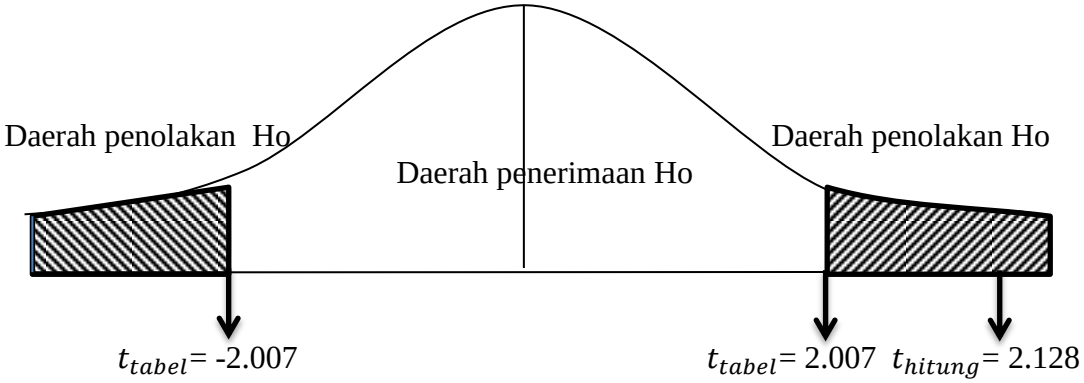
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.979	6.648		-.448	.656
	x2	.266	.125	.218	2.128	.038

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t hitung untuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 2,128. Karena nilai t hitung (2,128) > t tabel (2,007), maka Ho ditolak. Artinya, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan

penelitian Linda Kartini Ticoalu (2009) menyatakan bahwa hasil penelitian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, Artinya karyawan yang memiliki OCB, yang didalamnya terdapat ketaatan, loyalitas, dan partisipasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Jika digambarkan, nilai t hitung dan t tabel untuk pengujian parsial X2 tampak sebagai berikut:



Gambar

Daerah penerimaan dan Penolakan Ho atara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya serta pembahasan yang disertai dengan teori-teori yang mendukung mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Kantor Area Sumedang dipersepsikan oleh responden merupakan Kepemimpinan yang tergolong baik. Pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai Kepemimpinan Transformasional skor tertinggi berada di indikator Perhatian Individu dan skor terendah berada pada indikator inspirasi.
2. *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Kantor Area Sumedang termasuk dalam kategori secara keseluruhan yang tergolong baik. Pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai *Organizational Citizenship Behavior* skor tertinggi berada di indikator *Altruism* dan skor terendah berada pada indikator *Sportmanship*.
3. Kinerja karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Kantor Area Sumedang termasuk dalam kategori secara keseluruhan

termasuk dalam kategori Baik. Hal ini berdasarkan total skor tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan yang mencakup aspek : *Quantity of work, Quality of work, Initiative, Dependability* dan termasuk ke dalam klasifikasi baik.

4. Variabel Kepemimpinan Transformasional PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Kantor Area Sumedang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimana dengan hal ini berdasarkan total skor tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional yang mencangkup : Kharisma, Perhatian Individu, Inspirasi dan Stimulasi Intelektual dimana setiap indikator berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Kantor Area Sumedang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimana dengan hal ini berdasarkan total skor tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional yang mencangkup : *Altruism* dan *Sportmanship* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kepada hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan

Banten Kantor Area Sumedang. Saran yang diberikan berdasarkan data dan teori yang diperoleh antara lain :

1. Tanggapan responden mengenai kepemimpinan transformasional di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten kantor Area Sumedang dinilai Baik. Akan tetapi tentunya masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan salah satunya dalam hal Rangsangan Intelektual, dalam hal ini diperlukan sosok pimpinan yang mampu merangsang kreatifitas bawahannya sehingga mampu meningkatkan kinerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Kantor Area Sumedang responden menyatakan baik. Akan tetapi rasa sukarela karyawan dalam melakukan sesuatu yang bermanfaat untuk perusahaan diluar tugas utama masih rendah, ini tentu menjadi tanggung jawab untuk pimpinan agar dapat membuat suasana yang kondusif dan perhatian secara personal kepada seluruh pegawai sehingga merasa termotivasi dalam bekerja meskipun diluar tugas utama mereka.
3. Tanggapan reponden terhadap Kinerja di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Kantor Area Sumedang dinilai Baik. Tetapi ada beberapa hal yang harus diperbaiki pada kinerja karyawan salah satunya yaitu Inisiatif. Ini menjadi tanggung jawab pimpinan untuk memberikan masukan-masukan ataupun memotivasi karyawannya agar dapat menambah tugas-tugas barunya.

4. Kepemimpinan Transformasional di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Kantor Area Sumedang termasuk dalam kriteria Baik, akan tetapi pada indikator inspirasi masih menunjukkan skor yang rendah. Dalam hal ini pimpinan harus mampu menginspirasi bawahan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja, dengan melakukan komunikasi yang rutin dan berbagi pengalaman yang dimilikinya.
5. Organizational Citizenship Behavior di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten kantor Area Sumedang termasuk dalam kategori Baik, akan tetapi pada indikator *Sportmanship* masih menunjukkan skor yang rendah. hal ini ditunjukkan dengan kurangnya karyawan dalam menerima setiap keputusan yang ditetapkan oleh perusahaan. Seharusnya sebagai pegawai yang bekerja di perusahaan sebesar PLN pegawai harus menunjukkan profesionalisme nya dan pimpinan harus menindak tegas pada bawahan yang tidak bisa bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Ardi Yulianto Lembono, 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Kepuasan Kerja Terhadap OCB Pada PT. Indofood Sukses Makmur Beji Pasuruan*

Atika Modassir, Tripti Singh, 2008. *Relationship of Emotional Intelligence with Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior* ISSN 1554-3145.

Desi Mayasari, 2010. *Peran penambahan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Gaya Transaksional Dalam memprediksi Kinerja, OCB dan Sikap Bawahan Terhadap: Studi Empiris pada Perusahaan Peternakan.*

Dina Arfianti Siregar, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transformarsional dan Kebijakan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Hubungannya dengan Organizational Behavior (Studi Kasus SMP Swasta Al Ulum Terpadu Medan).*

Edward, Rts. Ratnawati, 2013. *Kualitas Hubungan Atasan Bawahan Sebagai Mediator Dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Citizenship dan Kinerja Pegawai Administratif Universitas Jambi* ISSN: 2338-123X.

Linda Kartini Ticoalu, 2013. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan* ISSN 2303-1174.

Marita Ahdiyana, 2011. *Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi*.

Nurmadhani Fitri Suyuthi, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Dives VII Makassar.*

Robbins dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Lengkap. PT INDEKS kelompok GRAMEDIA: Jakarta.

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* CV Alfabeta Bandung.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung; CV Alfabeta.

Umi Narimawati, 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Agung Media

Umi Narimawati, 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Teori dan Aplikasi, Bandung ; Agung Media

Veronika Agustina Srimulyani, 2012. *Anteseden Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Guru-guru SMA Di Kota Madiun* ISSN 0854-1981.