PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA PT. PLN RAYON BELANTI PADANG

Sepri Gunadi, Aminar Sutra Dewi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

seprigunadi6@gmail.com

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior can improve interpersonal skills in PT.PlN Rayon Belanti employees.The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership and job satisfaction on organizational citizenship behavior on PT.PLN Rayon Belanti.This study used primary data obtained from interviews and questionnaires distribution with total sampling technique to 42 employees of PT PLN Rayon Belanti. Data analysis in this study using multiple linear regression technique.The results showed that transformational leadership had positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Job satisfaction has a positive and significant effect on the organizational citizenship behavior.

Keywords: *transformational leadership, work satisfaction, organizational citizenship behavoiur*

PENDAHULUAN

Menurut Organ et al. (2006:8) dalam (Rahmi, 2013) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, dan tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, tetapi secara keseluruhan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsifungsi organisasi.PT PLN Rayon Belanti adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Padang yang mengurus Pembangkitan, Penyaluran (Transmisi) dan Pengaturan Beban, dan Distribusi kepada pelanggan. Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan benar adanya bahwa beberapa karyawan PT PLN Rayon Belanti menampilkan Organizational Citizenship Behaviour, contohnya seorang karyawan yang menjabat sebagai pemelihara distribusi yang diskripsi pekerjaannya melakukan injeksi lapangan yang artinya dia harus mencek langsung kelapangan bagaimana jaringan listrik pelanggan dan jika ada kejanggalan disinilah dia harus memperbaiki jaringan listrik tersebut, tidak hanya itu karyawan yang peneliti temui juga menceritakan bahwa dia juga sering membantu temannya yang bekerja di bagian gudang jika semua pekerjaannya telah selesai padahal tidak ada tambahan gaji/upah untuk ini. Berbeda lagi dengan yang peneliti temui pada saat wawancara dengan salah satu karyawan di PT PLN Rayon Belanti, salah satu dari mereka menyatakan bahwa terkadang sebelum jam bekerja usai, mereka telah

dahulu pulang kerumah dikarenakan tidak ada pekerjaan atau pekerjaan tersebut masih bisa dilakukan esok hari tanpa sepengetahuan atasan. Sesuai dengan judul yang diangkat yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PT PLN Rayon Belanti serta dihubungkan dengan hasil wawancara maka terdapat masalah yang menghambat munculnya *organizational citizenship behaviour* yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang menunda waktu dalam melaksanakan tugasnya, ini sangat mengganggu tujuan yang akan dicapai oleh PT PLN Rayon Belanti.

Antonakis et al. (2003) dalam (Rahmi, 2013) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama, dan membantu para pengikut mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mendorong para pengikutnya untuk merubah motif, kepercayaan, nilai, dan kemampuan sehingga minat dan tujuan pribadi dari para pengikut dapat selaras dengan visi dan tujuan organisasi (Goodwin et al., 2001) dalam (Rahmi, 2013). Karyawan PT PLN Rayon Belanti merasa memiliki pemimpin yang memperhatikan karyawannya, karyawan bebas berpendapat demi kebaikan PT PLN Rayon Belanti, pemimpinnya tidak semena mena dalam bertindak apalagi tidak menjalankan Standar Operasi Kerja (SOP) yang seharusnya. Pemimpin yang seperti inilah yang diharapkan menjadi pemimpin untuk semua perusahaan demi kelangsungan kehidupan perusahaan dan mensejahterakan karyawan sehingga nantinya tidak hanya karyawan yang puas akan pekerjaannya tetapi juga pelanggan. Namun dari hasil wawancara penulis menemui bahwa pemimpin di PT PLN Rayon Belanti dinilai kurang tegas kepada karyawannya dikarenakan masih adanya perasaan tidak enak atau segan antar pemimpin dengan bawahan dikarenakan pautan umur yang tidak jauh berbeda.

Tidak hanya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja juga memengaruhi munculnya *organizational citizenship behaviour*. Luthans (2006) dalam (Baihaqi, 2010) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.

Dilihat dari segi sosial, karyawan di PT PLN Rayon Belanti merasa puas akan pekerjaan yang dilakukannya. Pekerjaan yang dilakukan dinilai sangat membantu masyarakat karena listrik merupakan penunjang kehidupan. Listrik adalah kebutuhan utama masyarakat, tanpa listrik roda ekonomi bisa macet total pasalnya banyak pabrik dan industri besar yang menggunakan listrik dan bergantung pada listrik. Dalam kehidupan sehari-hari masyarakat mengandalkan listrik, mulai dari memasak, belajar dan lainnya. Oleh sebab itu karyawan PT PLN Rayon Belanti menyimpulkan bahwa mereka puas atas pekerjaan yang dilakukannya karena bermanfaat untuk masyarakat. Lain halnya jika dilihat dari segi finansial, karyawan PT PLN Rayon Belanti merasa kurang puas akan gaji/upah yang diterima disebabkan hanya menerima sebatas upah minimum regional saja yang hanya bisa mencukupi untuk kehidupan sehari-hari saja tanpa bonus dari perusahaan padahal pekerjaan yang dilakukan cukup berisiko. Pada penelitian kali ini penulis meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan

kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan memilih objek .

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Antonakis et al. (2003) dalam (Rahmi, 2013) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama, dan membantu para pengikut mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mendorong para pengikutnya untuk merubah motif, kepercayaan, nilai, dan kemampuan sehingga minat dan tujuan pribadi dari para pengikut dapat selaras dengan visi dan tujuan organisasi (Goodwin et al., 2001) dalam (Rahmi, 2013). Menurut Komalasari, dkk (2012) dalam (Psikologi et al., 2017) *Organizational Citizenship Behaviour* dapat didefinisikan sebagai karyawan/pegawai yang memberikan kontribusi terhadap berfungsinya organisasi secara efektif yang tidak secara eksplisit diminta.

Menurut Rahmi (2003) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behaviour*, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Menurut Prabowo (2014) yang meneliti tentang analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan menggunakan teknik regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sama halnya dengan (Kaihatu, dkk 2007) yang meneliti tentang kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku ekstra peran (OCB) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

H1: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner dan Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Menurut Komalasari, dkk (2012) *Organizational Citizenship Behaviour* dapat didefinisikan sebagai karyawan/pegawai yang memberikan kontribusi terhadap berfungsinya organisasi secara efektif yang tidak secara eksplisit diminta.

Menurut Prabowo (2014) yang meneliti tentang analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan menggunakan teknik regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

organizational citizenship behavior. Menurut Otmo (2001) yang meneliti tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

H2: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Maka hasil yang diketahui adalah sebagai berikut:

H1: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

H2: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka yaitu untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PT PLN Rayon Belanti.

Objek penelitian yaitu seluruh pegawai/karyawan PT PLN Rayon Belanti.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2015) dalam (Baihaqi, 2010). Jadi populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT PLN Rayon Belanti yang berjumlah 42 orang (Sugiono, 2015) dalam (Baihaqi, 2010).

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi tersebut. Hadi (dalam Narbuko & Ahmadi) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian individu yang diselidiki dari keseluruhan individu penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik total sampling, dimana seluruh populasi yang ada menjadi sampel penelitian. Arikunto (2002) ("No Title," n.d.) mengemukakan jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka penentuan jumlah sampel ditentukan secara total sampling. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang.

Sumber data Pada penelitian ini, data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya melalui wawancara atau hasil pengisian kuesioner kepada responden penelitian yang dijadikan sampel yaitu karyawan PT PLN Rayon Belanti.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- b. Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung kepada suatu objek yang diteliti. Objek adalah karyawan PT PLN Rayon Belanti.
- c. Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan tujuan penelitian.

Defenisi Operasional Variabel

Tabel 1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1.	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y)	Menurut Komalasari dkk (2012) <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> dapat didefinisikan sebagai karyawan/pegawai yang memberikan kontribusi terhadap berfungsinya organisasi secara efektif yang tidak secara eksplisit diminta (discretionary) dan tidak ada reward secara formal.	1. Altruism Helping 2. Conscientiousness 3. Sportmanship 4. Courtesy Civic Virtue (Menurut Organ dan Ryan dalam Greenberg dan Baron 2003)	SS (Sangat Setuju) : 5 S (Setuju) : 4 N (Netral) : 3 TS (Tidak Setuju) : 2 STS (Sangat Tidak Setuju) : 1
2.	Kepemimpinan Transformatif (X ₁)	Antonakis <i>et al.</i> (2003) mendefinisikan kepemimpinan transformatif sebagai sebuah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama, dan membantu para pengikut mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi	1. Idealized influence (pengaruh ideal). 2. Inspirational motivation (motivasi inspirasi). 3. Intellectual stimulation (stimulasi intelektual). 4. Individualized consideration (konsiderasi individu). (Menurut Bass dan Avolio dalam Swandari 2003)	SS(Sangat Setuju) : 5 S(Setuju) : 4 N(Netral) : 3 TS(Tidak Setuju) : 2 S(Sangat Tidak Setuju) : 1

3.	Kepuasan Kerja(X ₂)	Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.	1.Menyenangi pekerjaannya 2.Mencintai pekerjaannya 3.Moral kerja 4. kedisiplinan 5.Prestasi kerja (Menurut Malayu S.P Hasibuan 2008 : 202)	SS(Sangat Setuju) : 5 S(Setuju) : 4 N(Netral) : 3 TS(Tidak Setuju) : 2 STS(Sangat Tidak Setuju) : 1
----	---------------------------------	---	---	---

Teknik Analisa Data :

1. Uji validitas adalah suatu uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah instrumen (angket/kuesioner) yang digunakan untuk mengambil data dalam penelitian yang digunakan layak atau tidak dipergunakan untuk pengambilan data yang selanjutnya digunakan untuk pengambilan keputusan daalm penelitian. Menurut Ghozali (2008) dalam (Baihaqi, 2010), untuk mengetahui apakah pertanyaan pertanyaan valid atau tidak, maka digunakan pearson correlation yaitu mengkorelasikan masing masing item pertanyaan terhadap total item pertanyaan, dan nilainya dapat di lihat pada hasil pengelolaan menggunakan program SPSS pada table item- total statistic di kolom corrected item di kolom total *correlation*. Validnya sebuah di tentukan dari nilai koefesien korelasi yang di hasilkan besar dari 0,30 dan dapat di gunakan untuk selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Secara umum didefinisikan sebagai rangkaian uji lanjutan untuk menilai kehandalan dari item –item pertanyaan yang valid yang di lihat dari nilai cronbach alpha yang di hasilkan >0,60 (Sugiono, 2015). Suatu kuesioner, dapat dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis Deskriptif untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Analisa ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lain. Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus berikut:

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{(5.SS) + (4.S) + (3.N) + (2.TS) + (1.STS)}{SS + S + N + TS + STS}$$

Sedangkan mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut:

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

TCR= Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden (rerata)

N = Nilai skor jawaban

Arikunto (2006) menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden TCR dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Persentase pencapaian kriteria

80% - 100%	: sangat baik
60% - 80%	: baik
40% - 60%	: cukup baik
20% - 40%	: kurang baik
< 20%	: tidak baik

Uji Asumsi Klasik juga tidak perlu dilakukan untuk analisis regresi linier yang bertujuan untuk menghitung nilai pada variabel tertentu. Misalnya nilai return saham dihitung dengan model pasar, atau model pasar yang disesuaikan. Perhitungan nilai return yang diharapkan dilakukan dengan persamaan regresi, tetapi tidak perlu diuji asumsi klasik.

Analisa dapat dilakukan tergantung pada data yang ada. Sebagai contoh, dilakukan analisis terhadap semua uji asumsi klasik, lalu dilihat mana yang tidak memenuhi persyaratan, dilakukan pengujian pada uji yang lain, terdapat 3 pengujian asumsi klasik sebagai berikut :

1. Uji Normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah dalam regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Alat uji yang digunakan adalah uji *onesample Kolmogorov test* dengan pedoman pengambilan keputusan berikut :

- jika nilai sig atau probabilitas < dari $\alpha = 0,05$ maka sebaran data tidak berdistribusi normal.
- Jika nilai sig atau probabilitas > dari $\alpha = 0,05$ maka sebaran data berdistribusi normal

2. Uji Heteroskedastisitas menurut Ghazali (2008) dalam (Muliani Singgih & Rangga Bawono, 2010), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat menggunakan Uji Glejser. Dalam uji ini apabila signifikansi > 0,05 atau kesalahan menolak data maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

3. Uji Multikolonieritas Sebelum memakai analisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Terlebih dahulu dilakukan uji Multikolonieritas yaitu uji hubungan sesamavariabel independen. Uji multikolonieritas ini berguna untuk menghindari supaya jangan ada di antara variabel independen yang berkorelasi sesamanya, maka terlebih dahulu harus dilihat hubungan dari masing-masing variabel dengan melihat nilai VIF. Menurut Ghazali (2008), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Nilai *tolerance* yang umum dipakai adalah > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 yang menandakan tidak terjadinya multikolonieritas.

Uji Regresi Linear Berganda adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Tujuan menggunakan analisis berganda dalam penelitian ini

adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = *Organizational Citizenship Behaviour*

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Kepemimpinan Transformatif

b_2 = Koefisien regresi Kepuasan Kerja

X_1 = Kepemimpinan Transformatif

X_2 = Kepuasan Kerja

Uji Hipotesis

1. Uji Statistik F di gunakan untuk mengetahui semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap nilai variabel terikat. pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table. Jika F hitung > F table, maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Artinya variabel bebas secara bersama –sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dan jika F hitung < F table maka variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh pada table terikat. F table di cari dari tingkat kepercayaan (α) dan derajat kebebasan ($k, n-k-1$). Pengujian signifikansi koefisien regresi dengan uji F. Pengujian ini bermaksud untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi minat konsumen menabung. Pengujian ini akan di lakukan dengan menguji F pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan tertentu, sehingga dengan pengujian ini F ini akan di ketahui hubungan variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y).

2. Uji Hipotesis (Uji T) Koefisien regresi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terhadap dalam persamaan secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat. Caranya adalah dengan melakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi semua dari hasil dari hipotesis ini, pada tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan tertentu akan di peroleh hasil t hitung dan t table.

Menurut Sugiyono (2007) dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis adalah :

a. Jika nilai signifikan < ($0,05$) maka terdapat pengaruh yang signifikan atau berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Jika nilai signifikan > ($0,05$) maka tidak terdapat pengaruh yang tidak signifikan atau tidak berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Determinan (R^2) untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara nol (0) dan (1). Koefisien determinasi nol variabel independent sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Untuk memperoleh data dalam pengujian ini, penulis membagikan kuesioner kepada 42 responden. Jumlah sampel kuesioner tersebut merupakan jumlah dari keseluruhan dari populasi yang juga berjumlah 42 orang yang merupakan seluruh karyawan Pln Rayon Belanti. Peneliti merasa sangat bersyukur, dari semua kuesioner yang peneliti sebar sebanyak 42 sampel, seluruhnya dapat dikembalikan kepada peneliti dengan utuh dan lengkap. Berikut ini adalah pengelompokan profil responden yang dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

Tabel 2
distribusi responden

Responden	Keterangan	Frekuensi	Percent
Jenis kelamin	Laki-laki	30	71.4
	Perempuan	12	28.6
Umur	18-25 tahun	9	21.4
	26-35 tahun	15	35.7
	36-46 tahun	12	28.6
	Lebih dari 46 tahun	6	14.3
pendidikan	Sma/ sederjat	12	28.6
	Diploma	13	31.0
	Sarjana (S1)	17	40.5
Golongan	2	22	52.4
	3	16	38.1
	4	4	9.5

Dari data pada tabel di atas diketahui bahwa total penelitian ini berjumlah 42 responden, berdasarkan jenis kelamin laki-laki banyak dari pada perempuan dengan jumlah 30 orang dengan persentase 71,4%. Berdasarkan usia kebanyakan responden yang bekerja di perusahaan tersebut berusia 26-35 tahun jumlah 15 orang persentase 35,7%. Berdasarkan pendidikan, karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut banyak dari sarjana dengan jumlah 17 orang persentase 40,5%. Berdasarkan golongan banyak dari golongan 2 jumlah 22 orang 52,4%.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai dari variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan. Hasil olah data untuk regresi linear berganda untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Linear Berganda

Model		Standardized Coefficients		
	Standardized Coefficients	B	Std. Error	Beta
T	Sig.			
1	(constant)	2.113	2.506	
	.843			
	.404			
	Kepemimpinan			
	Transfomasional	.829	.106	.664
	7.842			
	.000			
	Kepuasan kerja	.249	.064	.330
	3.892			
	.000			

Sumber: Data diolah spss 16 (lampiran 6)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan notasi atau persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 2,113 + 0,829X_1 + 0,249X_2$$

Persamaan regresi tersebut memberikan gambaran bahwa:

1. Nilai konstan sebesar 2,113 berarti jika nilai variabel kepemimpinan trasfomasional dan kepuasan kerja adalah nol, maka nilai dari variabel *Organizational Citizenship Behaviour* adalah sebesar 2,113.

2. Variabel kepemimpinan trasfomasional mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,829 yang berarti apabila kepemimpinan trasfomasional bertambah sebesar satu satuan dalam jawaban responden, maka akan menambah *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar satu satuan dengan asumsi faktor-faktor lain di anggap tetap.

3. Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,249 yang berarti apabila kepuasan kerjabertambah sebesar satu satuan dalam jawaban responden, maka akan menambah *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar satu satuan dengan asumsi faktor-faktor lain di anggap tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji Staastistik F ,Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi terhadap variabel dependen dari suatu persamaan regresi yang di dasarkan pada nilai *probabilitas* $\alpha = 0,05$.

Tabel 4
uji F (Simultan)

Model	Sum of squares	DF	mean square	F
Sig.				
1 regression	1404. 103	2	702. 052	205. 803
.000 ^a				
Residual	133. 040	39	3.411	
Total	1537. 143	41		

Sumber : Data diolah SPSS 16 (Lampiran 7)

Nilai F hitung sebesar 205,803 yang signifikan 0.000^a . Karena $\text{sig} < 0,05$ ini berarti rumusan hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan

trasformasional dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

2. Uji Hipotesis T untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t signifikan dengan taraf nyata 95%. Penelitian ini menggunakan probabilitas taraf nyata 95% atau $\alpha = 0.05$ sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas secara individu dengan kriteria jika $t \text{ signifikan} < \alpha = 0.05$ maka dapat dikatakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika $t \text{ signifikan} > \alpha = 0.05$ maka dapat dikatakan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan membandingkan probabilitas pada taraf nyata 95% dari koefisien parsial (r) sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas secara individu dengan menggunakan kriteria uji hipotesis dengan uji t sebagai berikut:

- Thitung $< t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.
- Thitung $> t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	std. Error	beta	T
Sig.				
1 (constant)	2.113	2.506		.843
.404				
Total	.829	.106	.664	7.842
.000				
Total	.249	.064	.330	3.892
.000				

Sumber : Data diolah SPSS 16 (Lampiran 7)

Dari tabel dapat disimpulkan sebagai berikut :

Jika tingkat signifikannya $\leq$ dari 0,05 maka hipotesis di tolak(koefesien regresi tidak signifikan) sebaliknya jika nilai signifikan $\geq$ 0,05 maka hipotesis diterima (koefesien regresi signifikan).Dari tabel di atas bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB karena kecil dari 0,05 yaitu 000.

1. Uji Parsial variabel kepemimpinan transformasional terhadap variable *Organizational Citizenship Behaviour* dari hasil pengujian yang dilakukan dan nampak pada Tabel 4.18 diperoleh thitung (7,842) $>$ t tabel (2,02108), Maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak, hal ini menunjukkan adanya positif dan signifikan pengaruh variable kepemimpinan transformasional terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviour* adalah signifikan.

2. Uji Parsial variabel kepuasan kerja terhadap variable *Organizational Citizenship Behaviour* dari hasil pengujian yang dilakukan dan nampak pada Tabel 4.18 diperoleh thitung (3,892) $>$ t tabel (2,02108), Maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak, hal ini menunjukkan adanya positif dan signifikan pengaruh variable kepuasan kerja terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviour* adalah signifikan

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	std. error of the estimate
1	.956	.931	.909	1.84696

Sumber : Data diolah SPSS 16 (Lampiran 7)

Pada tabel di atas diperoleh nilai adjusted R square adalah 0,909 artinya sebesar 90,9% variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja mampu menjelaskan *Organizational Citizenship Behaviour* dan sisanya 18,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti kinerja, disiplin, teliti, cerdas.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* ini dilihat dari nilai thitung (7,842) > t tabel (2,02108). Artinya adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan peningkatan *Organizational Citizenship Behaviour* di PT. PLN Rayon Belanti, apabila kepemimpinan transformasional baik maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour*, hal ini dapat dilihat dari tingkat pekerjaan karyawan PT. PLN Belanti yang loyal dan mau mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu misalkan adanya transformator (trafo) rusak maka karyawan langsung mengetahui melalui multi meter sehingga karyawan langsung memperbaiki trafo yang rusak atas instruksi dari pemimpin mereka, sehingga **H1 diterima**.

Penelitian ini mendukung teori yang dikembangkan oleh Menurut Rahmi (2003) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behaviour*, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adhityo Prabowo (2014) dengan judul analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

2. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* ini dilihat dari nilai thitung (3,892) > t tabel (2,02108). Artinya adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan peningkatan *Organizational Citizenship Behaviour* di PT. PLN Rayon Belanti, apabila kepuasan kerja baik maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour*, hal ini dapat dilihat dari tingkat pekerjaan karyawan PT. PLN Belanti yang loyal dan cepat tanggap dalam menangani masalah yang terjadi di lapangan mengenai kerusakan maupun perbaikan listrik. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan PT. PLN Rayon Belanti mempunyai kepuasan kerja disana dan mau bersikap loyal dan sukarela dalam melakukan pekerjaannya, sehingga **H2 diterima**.

Penelitian ini mendukung teori yang dikembangkan oleh Kreitner dan Kinicki (2005), Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Franciscus Jefri Otmo (2004) dengan judul pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT. Menara Agung, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis pada bab – bab sebelumnya mengenai Mengetahui Pengaruh kepemimpinan trasformasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. PLN Rayan Belanti, dapat diambil kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada ketua STIE''KBP'', Ketua Program Studi, Dosen Pembimbing Skripsi, Dosen Pembimbing Akademik, dan atau lembaga/institusi yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan karya ilmiah serta lembaga lain yang berkontribusi terhadap penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, M. F. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, 1–146.
- Hilda, N. (2014). Strategi Inovasi Layanan dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Kantor Pertanahan Kota Surabaya II. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 2(1), 1–10. Retrieved from <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-kmpdd76ece88cfull.pdf>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- Kaihatu, T. S., & Rini, W. A. (2007). Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja Komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9, pp.49-61. Retrieved from <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16635>

- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam 1. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7tbrg>
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Padang. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/FYPQ9>.
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar). <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/JGPDN>
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai BPKPAD Di Madina. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/5PVWB>
- Muliani Singgih, E., & Rangga Bawono, I. (2010). Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professiona Care dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Psikologi, F., Islam, U., & Syarif, N. (2017). Tranformasional Dan Demografi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).
- Rahmi, B. M. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur), 330–350.
- Susanto, Y. K. (2011). Karakteristik Saham, Kebijakan Dividen, Karakteristik perusahaan, Risiko Sistematis, Set Peluang Investasi dan Kebijakan Hutang. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 13(3), 195–210.
- Syadeli, M. (2013). Struktur Kepemilikan, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Hutang Perusahaan Pemanufakturan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 79–94.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1–14.
- Yunas, N., & Dewi, A. S. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang. <https://doi.org/10.31219/osf.io/3a2u6>