

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS SOSIAL
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

TESIS



FAJIR MUHAMMAD SAWKY
NPM. 1710018212003

**Tesis ini diajukan untuk memenuhi sebagian
persyaratan memperoleh gelar Magister Sains Manajemen**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

2020

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : FAJIR MUHAMMAD SAWKY

NPM : 1710018212003

Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul:

“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN PADANG PARIAMAN”.

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada program konsentrasi Manajemen Sumber daya Manusia Program Pascasarjana Bung Hatta . Sejauh yang saya ketahui, bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka penulis bersedia menerima sanksi yang dikenakan.

Padang, 12 Februari 2020

Bersaksi,



**FAJIR MUHAMMAD SAWKY
NPM. 1710018212003**

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja terhadap
Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Sebagai
Variabel Mediasi Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan
Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman**

Abstrak

Perilaku kewargaan organisasisional telah diakui sebagai variabel penting bagi setiap organisasi baik di kalangan akademisi maupun praktik. Namun hingga saat ini, faktor penentu perilaku kewargaan organisasi masih dalam perdebatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja serta peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi terhadap prilaku kewargaan organisasional. Jumlah responden yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah 66 pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasional. Selanjutnya, komitmen organisasi terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Kata kunci : Perilaku Kewargaan Organisasional, Kepemimpinan Transformasinal, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.

4. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
5. Keluarga tercinta khusunya Istriku Lisa Carlina, AMKL dan Anakku Nayyara Safa Azzahra yang sangat penulis sayangi yang selalu memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Rekan-rekan seperjuangan M2 angkatan 26 prodi Magister sains Manajemen yang senantisa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan.
7. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun kepustakaan, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna dan perlu evaluasi lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat. Penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa mendatang, terima kasih.

Padang, 12 Februari 2020
Penulis,

Fajir Muhammad Sawky

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
PERNYATAAN KEASLIAN	i
ABSTRAK	Ii
ABSTRACT	Iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1. Landasan Teori	14
2.1.1 Teori Pertukaran Sosial	14
2.1.2. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	16
2.1.2.1 Manfat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	18
2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	22
2.1.3. Kepemimpinan Transformasional	25
2.1.2.2 Prinsip – Prinsip Kepemimpinan Transformasional	28
2.1.4. Kepuasan Kerja	29
2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	31
2.1.5. Komitmen Organisasi	32
2.2. Pengembangan Hipotesis	33
2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	33

2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	35
2.2.3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi.....	36
2.2.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	37
2.2.5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i>	40
2.2.6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> dimediasi oleh Komitmen Organisasi	41
2.2.7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> dimediasi oleh Komitmen Organisasi.....	43
2.3. Kerangka Konseptual	44
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Objek, Populasi dan Sampel Penelitian	47
3.2. Data Penelitian	48
3.2.1. Jenis Data	48
3.2.2. Metode Pengumpulan Data	49
3.3. Variabel Penelitian	49
3.3.1 Defenisi Operasional Variabel	49
3.3.1.1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	49
3.3.1.2. Kepemimpinan Transformasional.....	50
3.3.1.3. Kepuasan Kerja	50
3.3.1.4. Komitmen Organisasi	51
3.3.3 Pengukuran Variabel	51
3.4. Metode Analisisa Data	52
3.4.1. <i>Measurement Model Assessemment</i>	52
3.4.2. Analisis Deskriptif	53
3.4.3 R Square dan Q Square	55
3.4.4 <i>Structural Model AssessmentI</i>	56
3.4.4.1. Efek Mediasi.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	58

4.1.1.	<i>Response Rate</i>	58
4.1.2.	Profil Responden	59
4.1.3.	<i>Measurement Model Assessment</i>	61
4.1.4	Analisis Deskriptif Variabel	77
4.1.4.1.	<i>Organizational citizenship behavior</i>	77
4.1.4.2.	Kepemimpinan Transformasional	79
4.1.4.3.	Kepuasan Kerja	81
4.1.4.4.	Komitmen Organisasi	84
4.1.5	<i>R Square dan Q Square</i>	87
4.1.6.	<i>Structural Model Assessment</i>	89
4.1.6.1	Efek Mediasi	93
4.2.	Pembahasan	94
4.2.1.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	94
4.2.2.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	98
4.2.3.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi	101
4.2.4.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	105
4.2.5.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	108
4.2.6.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dimediasi oleh Komitmen Organisasi	111
4.2.7.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dimediasi oleh Komitmen Organisasi.....	113
BAB V PENUTUP		
5.1.	Kesimpulan	115
5.2.	Implikasi Penelitian	116
5.3.	Keterbatasan dan Saran Penelitian	121
DAFTAR PUSTAKA		123
LAMPIRAN		131

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	5
Tabel 3.1. Jumlah Pegawai Pada Dinsos P3A Kabupaten Padang Pariaman	47
Tabel 3.2. Bobot Nilai Setiap Pernyataan	52
Tabel 3.3. Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	55
Tabel 3.4. Kriteria R Square	55
Tabel 3.5. Kriteria Q Square	56
Tabel 3.6. Tipe Pengujian Mediasi	57
Tabel 4.1. Distribusi Kuesioner Penelitian	58
Tabel 4.2. Profil Responden	59
Tabel 4.3. Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap 1) <i>(Organizational Citizenship Behavior)</i>	62
Tabel 4.4. Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap 2) <i>(Organizational Citizenship Behavior)</i>	63
Tabel 4.5. Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha, Composite Realibity dan AVE (Organizational Citizenship Behavior)</i>	64
Tabel 4.6. Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap 1) (Kepemimpinan Tranformasional)	65
Tabel 4.7. Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap 2) (Kepemimpinan Tranformasional)	66
Tabel 4.8. Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha, Composite Realibity dan AVE (Kepemimpinan Tranformasional)</i>	66
Tabel 4.9. Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap 1) (Kepuasan Kerja)	68
Tabel 4.10. Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap 2) (Kepuasan Kerja)	69
Tabel 4.11. Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha, Composite Realibity dan AVE (Kepuasan Kerja)</i>	70
Tabel 4.12. Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap 1) (Komitmen Organisasi)	70

Tabel 4.13.	Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap 2) (Komitmen Organisasi)	72
Tabel 4.14.	Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha, Composite Relibility dan AVE</i> (Komitmen Organisasi)	73
Tabel 4.15.	<i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Fornell Larcker Criterion</i>	74
Tabel 4.16.	<i>Discriminant validity</i> dengan Metode <i>Cross loading</i>	75
Tabel 4.17.	Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	77
Tabel 4.18.	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional	79
Tabel 4.19.	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	82
Tabel 4.20.	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	84
Tabel 4.21.	<i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	88
Tabel 4.22.	Hasil Uji Hipotesis	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	44
Gambar 4.1 <i>Structural Model Assesment</i>	90

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I	Kuisisioner Penelitian
Lampiran II	Tabulasi Data
Lampiran III	Profil Responden
Lampiran IV	<i>Measurement Model Assessment</i>
Lampiran V	Analisis Deskriptif Variabel
Lampiran VI	<i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>
Lampiran VII	<i>Structural Model Assessment</i>