Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Afektif Terhadap PKO Pada Karyawan BMI Cabang Padang

Andis Febrian, M.M

Email : [andisfebrian8927@yahoo.com](mailto:andisfebrian8927@yahoo.com)

***Abstract***

*The purpose of this research is to test and analysis: 1) The influence of transformational leadership style toward affective commitment, 2) The influence of transformational leadership style toward organizational citizenship behavior, 3) the influence of commitment affective toward organizational citizenship behavior, and 4) The influence of transformational leadership style toward organizational citizenship behavior that mediasi by employee’s affective commitment in Muamalat Indonesia Bank Padang branch. This research did in Muamalat Indonesia Bank Padang Branch, with population in this research were is the total number 70 employees, and researcher took 60 employees as sample. The researcher used questionnaire for collecting data and The technique for data analysis is descriptive, hierarchical regression analysis and use term analysis testing.*

*The result of this research are: 1) There is a significant influence of transformational leadership style toward employee’s affective commitment, 2) There is a significant influence of transformational leadership style toward employee’s organizational citizenship behavior, 3) there is significant influence of commitment affective toward organizational citizenship behavior, and 4) There is significant influence of transformational leadership style toward organizational citizenship behavior that mediasi by employee’s affective commitment in Muamalat Indonesia Bank Padang Branch.*

***The keywords****: leadership, commitment, and organizational citizenship behavior*

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan: 1) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif, 2) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional, 3) Pengaruh komitmen afektif terhadap perilaku kewargaan organisasional, dan 4) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional yang dimediasi oleh komitmen afektif pada karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang. Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang, dengan populasi penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 70 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisa deskriptif dan uji persyaratan analisis.

Hasil penelitian ini adalah: 1) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif, 2) terdapat Pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional, 3) terdapat Pengaruh yang signifikan komitmen afektif terhadap perilaku kewargaan organisasional, dan 4) terdapat pengaruh yang signifikan Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional yang dimediasi oleh komitmen afektif pada karyawan bank muamalat indonesia cabang padang.

**Kata Kunci**: kepemimpinan, komitmen afektif, dan perilaku kewargaan organisasional

1. **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset sangat penting yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi. Manusia juga merupakan pelaku aktif dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi, dan manusia juga menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Robbins,2007;Hasibuan, 2005). Agar terwujud dan terciptanya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan suatu organisasi, maka perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Perilaku kewargaan orgnisasional (PKO) merupakan perilaku yang tidak formal dan wajib bagi seorang karyawan, tetapi dapat mendukung berjalannya fungsi organisasi menjadi lebih baik dan efektif. jika anggota dalam organisasi memiliki PKO yang cukup baik, anggota dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Seperti banyak fakta menunjukan bahwa organisasi yang mempunyai anggota dengan PKO baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Organ *et al*., dalam Robbins dan Judge, 2008:40).

Berdasarkan survei awal penulis terhadap karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang, bahwa dalam menjalankan pekerjaannya karyawan masih memiliki rasa PKO yang rendah terhadap perusahaannya. Permasalahan ini dapat di lihat secara subjektif dan objektif, seperti masih kurangnya koordinasi dan kerjasama karyawan dengan rekan kerja, masih banyaknya karyawan yang tidak mau bekerja melebihi jam kerja tanpa ada uang lembur, kurang patuh pada aturan perusahaan meskipun tidak ada orang melihat dan tidak ada bukti yang dapat ditelususri, kurang sharing informasi kepada teman kerja, dan masih adanya karyawan yang tidak hadir dalam acara-acara perusahaan yang dapat meningkatkan tali silaturrahmi antar karyawan.

Relatif masih rendahnya PKO karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang dalam melaksanakan pekerjaannya tentu dipengaruhi oleh banyak faktor. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pantja Djati (dalam Dana 2007) banyak faktor pendorong yang dapat mempengaruhi PKO diantaranya bagaimana suasana hati dan kepribadian, persepsi antara kualitas antara atasan-bawahan, masa kerja, jenis kelamin (gender), latar belakang pendidikan, budaya dan iklim organisasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, persepsi terhadap dukungan organisasional, dan usia.

Faktor yang berkemungkinan paling dominan mempengaruhi PKO karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang adalah gaya kepemimpinan transformasional, keadilan distributif, dan komitmen afektif.

Berdasarkan fenomen diatas maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang “Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional (PKO) dengan komitmen afektif sebagai variabel pemediasi pada karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang.”

Tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang.
2. Menguji dan menganalisis menemukan pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang.
3. Menguji dan menganalisis menemukan pengaruh positif komitmen afektif terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan bank Muamalat Indonesia cabang Padang.
4. Menguji dan menganalisis peran pemediasian komitmen afektif terhadap pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif, gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional, dan komitmen afektif terhadap perilaku kewargaan organisasional. Penelitian ini juga menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional yang dimediasi oleh komitmen afektif.

Teknik pengambilan sampel adalah dengan metode *cluster random sampling*. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin dalam Riduwan (2005: 65)pada α 5 %, dengan rumus:

n **= **

Dimana :

n : Besar sampel

N : Besar populasi

E : Nilai kritis/batas ketelitian yang diinginkan (persentase kelonggaran penelitian pengambilan sampel dalam penelitian adalah 5%)

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang terdiri dari observasi, wawancara dan kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang. Untuk memperoleh data skunder, dilakukan teknik dokumentasi adalah dengan cara mendapatkan data yang bersumber kepada tulisan, seperti buku, majalah, internet atau website serta data-data lain yang berhubungan dengan penelitian ini yang berguna untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap dan mendalam tentang masalah yang di teliti.

Perilaku kewargaan organisasional (PKO) merupakan bagian perilaku yang tidak wajib bagi internal seorang karyawan, namun dapat mendukung berfungsinya organisasi menjadi lebih efektif (Robbins dan judge, 2008:40).

Organ *et al*., (2006:134) mengatakan bahwa PKO merupakan perilaku yang menjadi pilihan dan inisiatif individual, dan tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa perilaku tersebut tidak termasuk kedalam persyaratan kerja sehingga tidak ditampilkanpun tidak dikenakan sanksi.

Organ (1990), terdapat empat indikator PKO menurut organ sebagai berikut:

1. *Altruism* merupakan kemauan sorang karyawan untuk menolong rekan sekerja ketika mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. *Sportmanship* merupakan sifat yang tidak suka menciptakan konflik dengan rekan kerja atau bisa juga dikatakan dengan perilaku yang menghindari konflik diantara rekan kerja.
3. *civic virtue* merupakan rasa cinta dan sensitifitas karyawan terhadap organisasi kalau adanya kritikan dari luar yang dapat mempengaruhi organisasi
4. *Concitiusness* merupakan perilaku pekerja yang mau melaksanakan pekerjaan diluar ketentuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Pada dasarnya pemimpin sangat dibutuhkan oleh manusia ketika melaksanakan pekerjaan. Terry dalam Toha (1993:227) menyebutkan bahwa seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi dalam menjalankan misinya adan mencpai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Rahmi, gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu cara untuk mendorong dan memberdayakan para bawahan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang lebih dari apa yang diharapkan pada awalnya. Seorang pemimpin yang transformasional harus bisa memotivasi bawahan untuk tampil lebih baik setiap melaksanakan pekerjaan, dan juga bisa mengerahkan usaha yang lebih besar untuk menunjukkan komitmen yang tinggi (Rahmi, 2014:53). Sejalan dengan itu James dalam Rahmi (2014:57) mendefenisikan gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dimana para pimpinan berusaha untuk meningktkan moralitas dan motivasi yang lebih tinggi terhadap bawahannya secara terus menerus sehingga dapat membangun kesadaran bawahan untuk meraih cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi terhadap kejayaan, kebersamaan, dan kemanusiaan dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional dapat melakukan perubahan terhadap bawahannya kearah yang positif sehingga dapat meningkatkan kinerja untuk kemajuan organisasi.

Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan bahwa komitmen afektif merupakan “ikatan emosional, dan pengidentifikasian, serta keterlibatan seorang karyawan dalam organisasi”. Ada beberapa variable yang dapat menyebabkan berkembangnya komitmen afektif diantaranya adalah sebagai berikut (Meyer & Allen, 1997):

1) Karakteristik organisasi

Menyatakan bahwa beberapa studi yang menguji tentang hubungan antara komitmen organisasi dan struktur organisasi. Penelitian ini sangat terbatas, namun ada terdapat beberapa bukti bahwa komitmen afektif mempunyai hubungan dengan pengambilan keputusan dan aturan serta prosedur dalam organisasi.

2) Karakteristik personal

Karaktersitik personal terdiri dari kebutuhan untuk pencapaian prestasi, afilliasi dan kebebasan, serta ketertarikan dalam kehidupan bekerja telah ditemukan berhubungan dengan komitmen organisasi. Individu yang memilih pekerjaan mereka sesuai dengan karakteristik personal mereka akan memiliki attitude kerja yang lebih positif daripada karyawan yang tidak memiliki pekerjaan berdasarkan karakteristik tersebut.

3) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu dorongan sosial dan menghadirkan suatu ketertarikan psikologis yang dibentuk dalam suatu organisasi. Karyawan yang pengalamannya dalam organisasi sesuai dengan harapan mereka dan dapat memuaskan kebutuhan dasar mereka akan lebih mengembangkan komitmen afektif pada organisasi mereka, daripada karyawan yang memiliki sedikit kepuasan terhadap pengalaman bekerja mereka. Meyer dan Allen (1997) percaya bahwa pengalaman kerja ini dapat dibagi kedalam dua kategori: (1) karyawan yang puas akan merasa nyaman secara fisik dan fisiologis dalam organisasi mereka, dan (2) karyawan tersebut juga merasa berkompeten dalam pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo (2012) menyatakan bahwa Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap PKO Perawat RSD Panembahan Senopati Bantul. Penelitian analisis data ini mengunakan analisis regeresi linier berganda. Dalam pelaksanaan penelitian adalah perawat tetap yang berada pada ruang Rawat Inap di RSD Panembahan Senopati Bantul berjumlah 118 orang. Hasil penelitian ini Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa *indirecteffects* tingkat kepemimpinan terhadap PKO melalui perantara kepuasan kerja dan komitmen organisasional lebih kuat pengaruhnya sebesar 0,109 dibandingkan dengan tingkat kepemimpinan *indirect effects* terhadap PKO melalui perantara kepuasan kerja sebesar 0,074 dan jika dibandingkan dengan *indirect effects* kepemimpinan terhadap organisasi*.*

Ismaya (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional, serta kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi kasus di RSUD MH. Thalib Kabupaten Kerinci).

1. **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Analisis Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskriptif variabel perilaku kewargaan organisasional diperoleh informasi dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor perilaku kewargaan organisasional adalah sebesar 4,045 dengan rata-rata tingkat capaian responden 80,65%. Hal ini memperlihatkan bahwa perilaku kewargaan organisasional karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang dalam kategori baik.

Deskripsi variabel gaya kepemimpinan transformasional diperoleh informasi, bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki pimpinan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang dalam keadaan baik, hal ini dapat dilihat pada rata-rata skor sebesar 4,125 dengan rata-rata tingkat capaian responden 82,44%.

Deskripsi variabel komitmen afektif diperoleh informasi bahwa rata-rata skor komitmen afektif adalah sebesar 4,013 dengan rata-rata tingkat capaian responden 80,37%. Hal ini memperlihatkan bahwa komitmen afektif karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang rata-rata bernilai baik walaupun sebagian nilai indikatornya bernilai cukup baik.

**Uji Normalitas**

Dalam uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinana transformasional (X1) sebesar 0,190, variabel komitmen afektif (X2) sebesar 0,319, dan variabel perilaku kewargaan organisasional (Y) adalah 0,783. Semua nilai signifikansi variabel lebih besar dari alpha (= 0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data variabel penelitian berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Bahwa dalam penelitian ini terjadi gejala heteroskedastisitas atau persamaan regresi dari hubungan setiap variael. Hal ini dapat dilihat dengan pada penyebaran residual tidak teratur dan terpencar sehingga tidak membentuk pola tertentu pada plot.

**Uji Linearitas**

Bahwa antara variabel independen dan dependen mempunyai hubungan yang linear karena setiap variabel mempunyai taraf signifikansi <0,05. X1 terhadap Y dengan nilai signifikan 0,003, X2 terhadap Y dengan nilai signifikan 0,000, X1 terhadap X2 dengan nilai signifikan 0,003.

**Analisis Regresi Hirarki**

Hasil Analisis regresi pertama ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan pada perilaku kewargaan organisasional dengan nilai koefisien regresi (c)=0,413, t hitung 5,693, nilai f hitung 18,554dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (5,693>1,672) dan nilai f hitung lebih besar dari pada f tabel (18,554>2,777), sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,000<0,05).

Hasil Analisis regresi kedua ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan pada komitmen afektif dengan nilai koefisien regresi (a)=0,495, t hitung 3,036, nilai f hitung 13,409 dan nilai signifikansi 0,004. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,036>1,672) dan nilai f hitung lebih besar dari pada f tabel (13,409>2,777), sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,004<0,05).

Hasil analisis regresi ketiga ditemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional setelah mengontrol variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan nilai koefisien regresi (b)=0,276 dan nilai signifikansi 0,035<0,05. Selanjutnya ditemukan direct effect *c’* sebesar 0,276 yang lebih kecil dari nilai*c*=0,413,pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel dependen perilaku kewargaan organisasional berkurang dan tidak signifikan karena *p-value*0,109>0,05setelah mengontrol variabel mediator komitmen afektif.

**Uji Hipotesis**

Analisis data untuk hipotesis pertama penelitian adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis diketahui koefisien regresi mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif (B) adalah 0,495. Dengan nilai t hitung 3,036, nilai f hitung 13,409 dan nilai signifikansi 0,004. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,036>1,672) dan nilai f hitung lebih besar dari pada f tabel (13,409>2,777), sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,004<0,05). Hal ini berarti hipotesis pertama memenuhi syarat dan dapat diterima.

Analisis data untuk hipotesis kedua penelitian adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis diketahui koefisien regresi mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional (B) adalah 0,413. Dengan nilai t hitung 5,693, nilai f hitung 18,554 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (5,693>1,672) dan nilai f hitung lebih besar dari pada f tabel (18,554>2,777), sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,000<0,05). Hal ini berarti hipotesis ketiga memenuhi syarat dan dapat diterima.

Analisis data untuk hipotesis ketiga penelitian adalah komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis diketahui koefisien regresi mempengaruhi komitmen afekif terhadap perilaku kewargaan organisasional (B) adalah 0,276. Dengan nilai t hitung 2,159, nilai f hitung 14,718 dan nilai signifikansi 0,035. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,159>1,672) dan nilai f hitung lebih besar dari pada f tabel (14,718>2,777), sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,035<0,05). Hal ini berarti hipotesis kelima memenuhi syarat dan dapat diterima.

Analisis data untuk hipotesis keempat penelitian adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional yang dimediasi oleh komitmen afektif pada karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang. Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis diketahui bahwa koefisien regresipengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional adalah 0,413 (nilai c),koefisien regresipengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektifadalah 0,495 (nilai a), dan koefisien regresipengaruh komitmen afektif terhadap perilaku kewargaan organisasionalsetelah mengontrol variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 0,276 (nilai b). Selanjutnya pada koefesien regresi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilakukewargaan organisasional ditemukan *direct effect* nilai*c’* sebesar 0,276 yang lebih kecil dari *c*=0,413.Pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel dependen perilaku kewargaan organisasionalberkurang dan tidak signifikan karena *p-value* 0,109>0,05 setelah mengontrol variabel mediator komitmen afektif. Berdasarkan kriteria Baron dan Kenny (1986) maka dalam hipotesis ini terjadimediasi penuh, yang mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasionalpositif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional sepenuhnya dimediasi oleh komitmen afektif. Hal ini berarti hipotesis keenam memenuhi syarat dan dapat diterima.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang**

Gayakepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang.Semakin baik bentuk gaya kepemimpinan transformasional yang diperankan oleh pimpinan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen afektif karyawan dalam melaksanakna tugasnya pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang yang meliputi, pemimpin mencocokkan tujuannya dengan nilai-nilai para pengikut, pemimpin menyampaikan misi organisasi dengan antusias, pemimpin selalu menunjukkan kepastian, dan pemimpin membantu para pengikut menetapkan tujuan yang dapat dicapai. Dengan perilaku pemimpin seperti itu akan membuat karyawan bahagia menghabiskan sisa karirnya, selalu membanggakan perusahaan terhadap orang lain, serta merasa menjadi bagian keluarga Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang akan meningkat.

Temuan penelitian ini didukung oleh pendapat, Menurut Luthans (2006) bahwa kepemimpinan transformasional sangat mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja dalam organisasi. Dengan adanya kepemipinan transformasional yang baik akan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatkan komitmen afektif karyawan qqdalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya Ismaya (2014), dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki bengaruh yang signifikan positif terhadap komitmen organisasi perawat pada RSUD MH. Thalib Kabupaten Kerinci.

**Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang**

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional (PKO) pada karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang. Hal ini menandakan bahwa baik bentuk gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan oleh pimpinan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang pada karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat perilaku kewargaan organisasional karyawan dalam melaksanakna tugasnya pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang yang meliputi, pemimpin mencocokkan tujuannya dengan nilai-nilai para pengikut, pemimpin menyampaikan misi organisasi dengan antusias, pemimpin selalu menunjukkan kepastian, pemimpin membantu para pengikut menetapkan tujuan yang dapat dicapai, pemimpin selalu mencocokkan tujuannya dengan nilai-nilai para pengikut, serta pemimpin memberi kesempatan para pengikut untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri. Dengan perilaku pemimpin tersebut akan membuat karyawan tidak akan mengeluh tentang sesuatu yang sepele, bersungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur, meluangkan waktu untuk membantu karyawan lain, tidak suka mebesarkan-besarkan masalah, serta selalu mengikuti perkembangan kemajuan perusahaan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang akan meningkat.

Temuan penelitian ini didukung oleh pendapat Yukl (2010) menyebutkan bahwa perilaku kewargaan organisasional dapat ditingkatkan dengan model kepemimpinan transformasional merupakan salah satu diantara sekian model kepemimpinan. Para pemimpin transformasional dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan bawahannya, karena mereka bisa memberikan dukungan, membangkitkan semangat dan memberikan inspirasi para pengikut, mengartikulasikan visi organisasi, memberikan perhatian dan mendorong terpeliharanya hubungan kerja yang memuaskan. Munandar (2001) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat merubah prilaku bawahannya agar memiliki motivasi dan kemampuan yang tinggi dalam bekerja, sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu untuk mencapai tujuan bersama.

**Pengaruh komitmen afektif terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang**

Komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku kewargaan organisasional pada karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang. Hal ini menandakan bahwa karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap perusahaannya, karena karyawannya memiliki PKO yang baik ketika melaksanakan tugas demi kemajuan untuk bersama.

.Dalam penelitian ini, perasaan bangga menjadi anggota perusahaan serta rasa memiliki tanggung jawab atas permasalahan yang dihadapi perusahaan mampu mendorong karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang untuk memiliki perilaku PKO yang tinggi. Selain itu rasa rela membantu rekan-rekan kerja yang memiliki beban kerja berlebih, sangat baik untuk efektifitas pe rusahaan dalam meningkan produktifitas usaha,

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih, (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap perilaku kewargaan organisasional, hal ini bisa dilihat dari indikasi loyalitas dan komitmen yang dimiliki oleh karyawan yang berusaha secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan serta bertanggung jawab atas segala pekerjaan dan berusaha untuk memperoleh informasi-informasi yang dapat memajukan organisasi. Selain itu karyawan juga telah memiliki keterikatan emosional sehingga dengan rela dan ikhlas melakukan perilaku ekstra seperti membantu rekan kerja lain yang membutuhkan tanpa mengharapkan imbalan. dari hasil penelitian Purba (2004) mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasional*.* Penilitian-penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yangdilakukan oleh Achmad Sani pada tahun 2013 yang melibatkan 74 karyawan PT Bank Syariah Malang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasional*.*

**Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang**

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku kewargaan organisasional setelah dimasukkan variabel mediasi yaitu komitmen afektif.Pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel dependen perilaku kewargaan organisasional berkurang dan tidak signifikan, karena nilai sig t 0,109>0,05, setelah mengontrol variabel mediator komitmen afektif. Berdasarkan kriteria Baron dan Kenny (1986) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis terjadia dalah mediasi penuh*.* Hal ini bermakna baik buruknya perilaku kewargaan organisasional tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional kecuali dimediasi oleh komitmen afektif, hal ini disebabkan karena Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang adalah bank syariah sehingga karyawan yang bekerja disana memiliki tingkat tanggungjawab dan kejujuran yang tinggi terhadap perusahaan sesuai dengan ajaran Ai-quran dan hadist, sehingga ada atau tidaknya pimpinan tidak mempengaruhi tingkat PKO karyawannya. Jadi semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang dan didukung oleh komitmen afektif yang tinggi baru akan meningkatkan perilaku kewargaaan organisasional karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang.

Temuan penelitian ini didukung oleh pendapat, Menurut Luthans (2006) bahwa komitmen organisasi karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh kepemipinan transformasional. Seorang pemipinanyang baik dalam sebuah organisai akan memberikan dampak positif terhadap peningkatkan komitmen organisasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya Dian Ismaya (2014) dengan hasil penelitian Kepemimpinan transformasional bengaruh signifikan positif terhadap perilaku kewargaan organisasional yang di mediasi oleh komitmen afektif perawat pada RSUD MH. Thalib Kabupaten Kerinci.

1. **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil temuan dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasionalberpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional (PKO) pada karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang, hal ini bermakna bahwa baik buruknya perilaku kewargaan organisaional karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional secara langsung.

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang. Hal ini bermakna baik buruknya komitmen afektif dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional.
2. Komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku kewargaan organisasional pada karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padang. Hasil ini mempunyai arti bahwa komitmen afektif berpengaruhpositif dan signifikan terhadap PKOyang berartisemakin tinggi komitmen afektif, semakin tinggi pula tingkat PKO karyawan.
3. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku kewargaan organisasional setelah dimasukkan variabel mediasi yaitu komitmen afektif. Hal ini bermakna baik buruknya perilaku kewargaaan organisasional dipengaruhi oleh gayakepemimpinan transformasional melalui komitmen afektif.

**Daftar Pustaka**

Allen dan Meyer. 1997.*Commitment In The Workplace. United States of America:* Sage Publication

Baron, R.M. & Kenny, D.A. 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6): 1173-1182.

Bakhshi, Arti., Kuldeep Kumar. dan Ekta Rani. 2009. Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International Journal of Business and Management*. Vol.4,No.9.

Bolino, M.C, Turnley, W.H dan Bloodgood, J.M.2002.*OrganizationalCitizenship Behavior*.*Academy of Management Journal,* Vol 7, No 4 2002 : pp 502-522.*Jurnal Mahasiswa ManajemenBisnis 2 (1).*

Budiarto, Yohanes dan Wardani, Puspita R. 2005. Peran Keadilan Distributif,Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadapKomitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi pada Perusahaan X)*, JurnalPsikologi* Vol. 3 No.2..

Colquitt, *etal*. 2009.*OrganizationalBehavior .*USA:MC Graw Hill

Dana, Mubasysyir Hasanbasri. 2007. “Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Politeknik Kesehatan Banjarmasin” *Working Paper Series*, No 2.

Dehkordi, Fariba R., Sardar Mohammadi dan Mozafar Yektayar. 2013. Relationshipof organizational justice and organizational commitment of the staff inGeneral Directorate of Youth and Sports in Chahar Mahal Va BakhtiariProvince. *European Journal of Experimental Biology*.Vol.3.No. 3. pp. 696-700.

Demirel, Yavuz dan Ilhami Yucel. 2013. The effect of organizational justice onorganizational commitment: a study on automotive industry. *InternationalJournal of Social Sciences*, Vol. 2.No. 3. pp. 26-37.

Greenberg, J., dan Baron, RA. 2003. *Behavior in organizations*. Eightr Edition, prentice Hall, New Delhi

Hasibuan, Melayu Sp. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ibrahim, Mohamed E. dan Ann O.Perez. 2014. Effects of organizational justice,employee satisfaction, and gender on employees' commitment: evidence fromthe uae. *International Journal of Business and Management*.Vol.9 No. 2.pp.45-59.

Idris.2015. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS (edisi Revisi V),* Fakultas Ekonomi : Tidak Dipublikasikan.

Ismaya, Dian 2014. Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasinal Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Tesis Manajemen Sumber Daya Manusia*: Universitas Bung Hatta Padang.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisai* (Penerjemah Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th.Arie P dan Winong Rosari)*.*Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mahdi, Imam. 2008. Keterkaitan antara Keadilan Organisasional, Kepercayaan Terhadap Atasan dan Perilaku Kewargaan Organisasi: Studi Kasus pada Pengelola Program Studi Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Daerah Surakarta. *Jurnal Perspektif Ekonomi.*

Moorman, R.H.1991. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76 (6): 845-855.

Munandar, Anshar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi. Tangerang*: UI Press.

Nwibere, B. M. 2014. Organisational justice as a determinant of organizationalcitizenship behaviour in the nigerain work environment: a study of selecteduniversities in the niger delta region. *International Journal Of Business AndManagement*. Vol. 9, No. 4, Pp. 191-205.

Organ, Dennis W. 1990.*The motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior*.Research in Organization Behavior, Vol 12, pages 43 –72.

Organ, DennisW, *etal*. 2006.*Organizationalcitizenshipbehaviorits nature, antecedents* and consequences. California: Sage Publication, Inc.

Rahmi, Sri. 2014. *Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi*, Jakarta : mitra wacana media.

Ramamoorthy, N., dan Flood, PC. 2004*.* “Gender and Employee Attitudes: The Roleof Organizational Justice Perceptions". *British Journal of Management*,volume 15, 247-258.

Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula,* Cetakan Pertama. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Penerjemah Halida Dewi Sartiko, Jilid 1. Edisi Delapan. Edisi Bahasa Indonesia, Pearson Asia Education, Pte., Ltd. Jakarta: Pt. Prenhallindo.

Roohi, M., & M. Feizi. 2013. Organizational justice and organizational citizenshipbehavior in islamic azad university. *International Journal Of ManagementResearch And Review*. Vol.3 No.3.pp.2513-2521.

Suwandewi, Ni Nyoman Trisna dan Desak Ketut Sintaasih. 2016. Pengaruh Keadilan oganisasional dan komitmen organisasional efeknya pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.7, 2016: 4453-4485.

Thoha, miftah. 1993. *Kepemimpinan dalam manajemen*, Jakarta: PT raja grafindo persada

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Indeks.