

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KERJASAMA TIM, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PT. JASA RAHARJA CABANG SULAWESI UTARA
THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, TEAMWORK, AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT PT. RAHARJA SERVICES NORTH SULAWESI BRANCH

Amelia Elisabeth Siagian¹, Joy Elly Tulung², Rita Norce Taroreh³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Sam Ratulangi

Correspondence		
Email:	No. Telp:	
¹ ameliyasiagian062@student.unsrat.ac.id ,		
² joy.tulung@unsrat.ac.id ,		
³ rita.taroreh@unsrat.ac.id		
Submitted 11 Januari 2025	Accepted 17 Januari 2025	Published 18 Januari 2025

ABSTRAK

Sumber daya manusia didalam ruang lingkup organisasi sangatlah berperan penting dikarenakan menjadi sumber ide dan inovasi yang mendorong organisasi untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis. Setiap individu membawa keahlian, pengalaman, dan sudut pandang yang berbeda sehingga jika keberagaman ini dikelola dengan baik mampu memperkuat daya saing dan produktivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang responden yaitu seluruh pegawai tetap di PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 27 yang digunakan untuk menganalisis variabel independen dan variabel dependen. Teknik Pengumpulan Data dengan cara pembagian kuisioner, google form, dan perpustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap ocb. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap ocb. Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap ocb. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap ocb.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior

ABSTRACT

Human resources within the scope of the organization play a very important role because they are a source of ideas and innovation that encourage the organization to continue to develop and adapt to dynamic environmental changes. Each individual brings different skills, experiences and points of view so that if this diversity is managed well it can strengthen the competitiveness and productivity of the organization. This research aims to determine the influence of transformational leadership, teamwork and job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB) at PT. Raharja Services North Sulawesi Branch. This type of research is quantitative. The number of samples taken in this research was 32 respondents, namely all permanent employees at PT. Raharja Services North Sulawesi Branch. The analytical tool in this research uses SPSS version 27 which is used to analyze the independent and dependent variables. Data collection techniques by distributing questionnaires, Google forms, and libraries. The research results show that transformational leadership, teamwork and job satisfaction simultaneously influence ocb. Transformational leadership has an insignificant positive effect on ocb. Teamwork has a significant positive effect on ocb. Job satisfaction has a significant positive effect on ocb..

Keywords: Transformational Leadership, Teamwork, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Mencapai kinerja organisasi yang tinggi merupakan hasil dari penerapan berbagai aspek manajemen sumber daya manusia yang efektif. Dalam lingkup organisasi, sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting, karena keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas dengan optimal. Ketika karyawan dikelola dengan baik, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan yang tepat tidak hanya memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan dukungan yang diperlukan, tetapi juga bahwa mereka bekerja dalam lingkungan yang mendukung kesejahteraan mereka, baik dari segi fisik maupun psikologis.

Menurut Sihotang dalam Sinambela, L. P. (2021) manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Suwatno (2019) kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang memiliki dampak pada karyawan sehingga mereka merasakan peningkatan rasa percaya diri, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pimpinan mereka, juga membangkitkan motivasi untuk memberikan kontribusi melebihi yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang efektif akan menginspirasi dan memotivasi karyawan, memberikan stimulasi intelektual, serta memberikan perhatian individual kepada setiap karyawan.

Kerjasama Tim adalah kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan sesuatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan-masukan individual Wahjono *et al* (2020). Kinerja pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh dari instansi atau perusahaan tersebut. Kinerja pegawai menunjuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Edy Sutrisno (2019) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks akibat dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realistis-realistis yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas.

Dari pemahaman di atas bahwa kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan kepuasan kerja yang efektif berdampak langsung pada pengembangan karir karyawan, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* juga akan memengaruhi perkembangan karir individu dalam organisasi. Menurut Organ dalam Maulana *et al* (2022) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela, tulus, dan dilakukan dengan kepuasan hati oleh karyawan tanpa perlu arahan atau pengawasan. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk secara sukarela melakukan tindakan-tindakan ekstra yang menguntungkan organisasi. Temuan ini memberikan implikasi

penting bagi strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi melalui optimalisasi OCB. .

Berlandaskan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KERJASAMA TIM, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PT. JASA RAHARJA CABANG SULAWESI UTARA”**.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk mengatur, memperoleh, melatih, menilai dan mengurus karyawan beserta relasi tenaga kerja dalam hal kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan Menurut Dessler dalam Mikha Cornelia Goni *et al* (2023).

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Suwatno (2019), kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang memiliki dampak pada karyawan sehingga mereka merasakan peningkatan rasa percaya diri, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pimpinan mereka, juga membangkitkan motivasi untuk memberikan kontribusi melebihi yang diharapkan.

Kerjasama Tim

Menurut Wahjono *et al.* (2020), kerja tim adalah kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan sesuatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan-masukan individual.

Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks akibat dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realistis-realistis yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ dalam Maulana *et al.* (2022) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela, tulus, dan dilakukan dengan kepuasan hati oleh karyawan tanpa perlu arahan atau pengawasan.

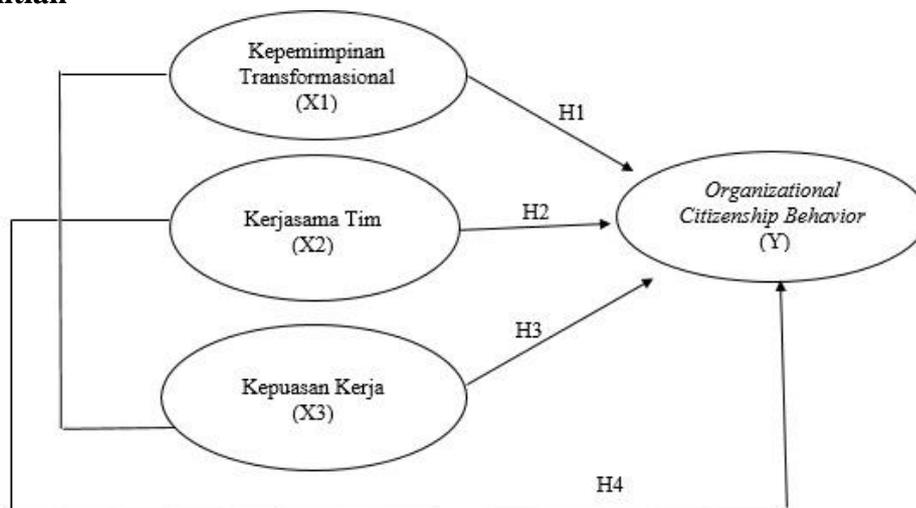
Penelitian Terdahulu

Penelitian Eunike Lasut, Greis M. Sendow, Rita N. Taroreh (2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, sampel terdiri dari 69 karyawan tetap di Aston Hotel Manado. Analisis data melibatkan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepemimpinan transformasional maupun kepemimpinan transaksional secara simultan maupun parsial memiliki dampak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior di Aston Manado Hotel.

Penelitian Alfaro Yusnar Kharismasyah dan Surya Kusuma Putra (2020) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana Organizational Citizenship Behavior karyawan di PDAM Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen afektif. Metodologi penelitian ini adalah kuantitatif. Rumus Slovin dan metode purposive sampling digunakan dalam Teknik pengambilan sampel. Sebanyak 131 karyawan tetap PDAM Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap menjawab kuesioner dalam penelitian ini. Uji validitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji f digunakan dalam analisis data. Hasil kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen afektif memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian Widia Putri Rizki Hidayat (2021) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh kerjasama tim dan motivasi kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi atau organizational citizenship behavior (OCB) dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi di PT. Solusi Indosistem Otomat. Populasi yang diteliti terdiri dari 77 karyawan PT. Solusi Indosistem Otomat dengan sampel sejumlah 77 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Sementara itu, motivasi kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap budaya organisasi. Kerjasama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB). Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : *Kajian Teori*, (2024)

Hipotesis Penelitian

H₁ : Diduga Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H₂ : Diduga Kerjasama Tim Berpengaruh Positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H₃ : Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H₄ : Diduga Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan kajian yakni pendekatan kuantitatif. penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi pada kajian ini yakni Pegawai Tetap di PT Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara dengan jumlah populasi sebesar 32 orang pegawai. Dasar penentuan sampel pada kajian ini yakni menggunakan metode *Saturation Sampling* (Sampel Jenuh). Sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi dalam penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada kajian ini yakni data primer dan sekunder, dimana dilakukan dengan mengacu teknik pengumpulan data kuisioner atau data yang didapatkan dengan legal oleh objek penelitian yang diteliti. Pada penerapannya data primer diambil dari hasil kuisioner yang diambil dari penelitian ini dan data sekunder diambil dari data objek kajian yang diteliti yaitu PT Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian yang dipakai yakni teknik kuisisioner dan Wawancara. Teknik kuisisioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Pembagian kuisisioner dilakukan melalui aplikasi *WhatsApp* dengan cara peneliti membagikan link yang langsung tertuju pada *Google Form* dan responden mengisi kuisisioner secara mandiri lewat *Google Form* yang telah peneliti buat. Penyusunan skala pengukuran menggunakan skala *linier*. Arikunto dalam Mikha Cornelia Goni *et al* (2023).

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Definisi operasional variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
X1 (Kepemimpinan Transformasional)	Menurut Suwatno (2019), kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang memiliki dampak pada karyawan sehingga mereka merasakan peningkatan rasa percaya diri, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pimpinan mereka, juga membangkitkan motivasi untuk memberikan kontribusi melebihi yang diharapkan.	1. Visi (Vision) 2. Komunikasi Inspirasional (Inspirational Communication) 3. Kepemimpinan yang mendukung (Supportive Leadership) 4. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation) 5. Kesadaran Personal (Personal Recognition)
X2 (Kerjasama Tim)	Menurut Wahjono <i>et al.</i> (2020), kerja tim adalah kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan sesuatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan-masukan individual. Suatu kerja tim membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi.	1. Kemampuan menerima teman seprofesi 2. Kemampuan berkomunikasi dalam kerjasama 3. Kemampuan bekerja dalam tim 4. Kemampuan membina kerja sama

		<ol style="list-style-type: none"> 5. Positive thinking terhadap teman seprofesi 6. Kemampuan saling mengingatkan kelemahan anggota tim 7. Kemampuan menerima saran dari anggota tim 8. Kemampuan saling memaafkan kesalahan tim
X3 (Kepuasan Kerja)	Menurut Edy Sutrisno (2019), kepuasan kerja adalah sebagai suatu reaksi emosional yang merupakan akibat dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja 2. Hubungan Kerja 3. Gaji. 4. Peluang pengembangan Karir
Y (Organizational Citizenship Behavior)	Menurut (Organ, dalam Maulana et al., 2022) Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku sukarela, tulus, dan dilakukan dengan kepuasan hati	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i> (TolongMenolong) 2. <i>Civic Virtue</i> (Tanggung Jawab) 3. <i>Conscientiousness</i> (Kerja Keras)

oleh karyawan tanpa perlu arahan atau pengawasan.jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu

4. *Courstey* (Menjaga Hubungan)

5. *Sportmanship* (Toleransi)

Sumber : Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:51), menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika tingkat signifikansi suatu model kurang dari 0,05, maka pernyataan tersebut dianggap valid (Ghozali, 2018). Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah :

- 1) Apabila r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner tersebut valid
- 2) Apabila r hitung $<$ r tabel, maka item kuesioner tersebut tidak valid

Ghozali (2018:45), menyatakan reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel (handal) jika jawaban dari pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dengan kriteria keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali yaitu jika koefisien Cronbach's Alpha $>$ 0,60 maka suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161), menyatakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:107), menyatakan pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah jika nilai tolerance $>$ 0,1 dan VIF di bawah atau $<$ 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137), menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:95). Persamaan regresi linear berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y	=	Kepuasan Kerja
α	=	Konstanta
β_1	=	Koefisien Regresi dari variabel X1
β_2	=	Koefisien Regresi dari variabel X2
β_3	=	Koefisien Regresi dari variabel X3
X1	=	Kepemimpinan Transformasional
X2	=	Kerjasama Tim
X3	=	Kepuasan Kerja
e	=	Estimasi Error

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Ghozali (2018:98), menyatakan uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Uji t dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 1,701.

Uji F (Uji Simultan)

Ghozali (2018:98), menyatakan uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel terikat). Uji F pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian ini terdapat tingkat signifikansi $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel, maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Apabila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ dan nilai F hitung $< F$ tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai F tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 2,95.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2017:286).

Ghozali (2018:97), menyatakan uji koefisien determinasi (R²) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation (r) / r hitung	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional X1	X1.1	0,893	0,000	Valid
	X1.2	0,899	0,000	Valid
	X1.3	0,876	0,000	Valid
		0,849	0,000	Valid
	X1.4			
X1.5		0,589	0,000	Valid
Kerjasama Tim X2	X2.1	0,836	0,000	Valid
	X2.2	0,897	0,000	Valid
		0,891	0,000	Valid
	X2.3			
		0,813	0,000	Valid
	X2.4			
		0,865	0,000	Valid
	X2.5		0,845	0,000
	0,834	0,000	Valid	
X2.6		0,797	0,000	Valid
X2.7				
X2.8				
Kepuasan Kerja X3	X3.1	0,758	0,000	Valid
	X3.2	0,647	0,000	Valid
		0,841	0,000	Valid
	X3.3			
	0,746	0,000	Valid	
X3.4				
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Y	Y.1	0,814	0,000	Valid
	Y.2	0,813	0,000	Valid
	Y.3	0,890	0,000	Valid

Y.4	0,469	0,007	Valid
Y.5	0,401	0,023	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2024

Nilai r tabel pada penelitian ini dengan df 30 adalah 0,349. Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel yang dianalisis valid karena nilai signifikansi (Sig) <0,05 dan nilai r hitung > r tabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,879	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,943	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,739	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	0,729	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2024

Berdasarkan Tabel 2 maka diketahui bahwa semua item-item pengukuran variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel, karena data menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel X1 (0,879), X2 (0,943), X3 (0,739) dan Y (0,729) memiliki nilai di atas 0,60.

**Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas**

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54992229
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.071
	Negative	-.086
Test Statistic		.200
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- (Sumber : Output SPSS 27, 2024)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil nilai signifikansi yang diperoleh 0,200 memiliki nilai diatas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.473	2.436		2.246	.033		
	Kepemimpinan Transformasional	.118	.172	.152	.687	.498	.246	4.069
	Kerjasama Tim	.129	.121	.242	1.089	.043	.243	4.109
	Kepuasan Kerja	1.017	.149	.846	6.842	.000	.787	1.271

- a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior
- (Sumber : output SPSS 27, 2024)

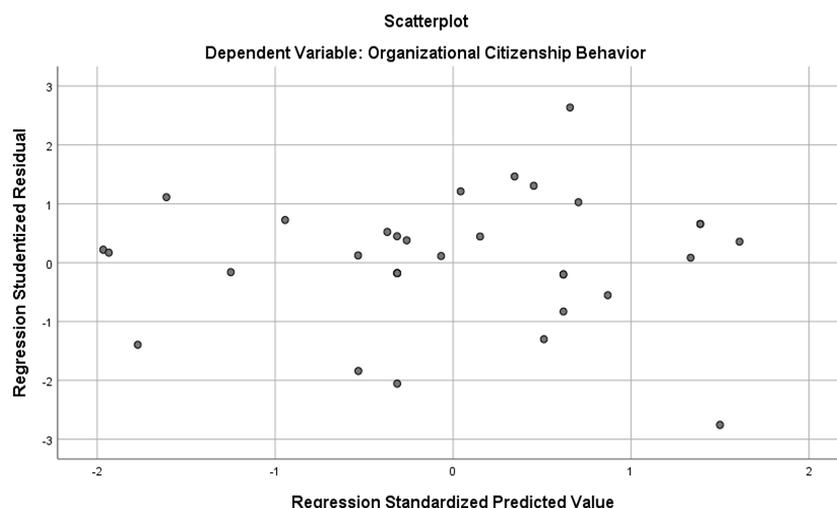
Berdasarkan Tabel 4 hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan nilai tolerance dan VIF



dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot Dependent Variabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2024

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 4 sebelumnya dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,473 + 0,118 + 0,129 + 1,017 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta dari persamaan regresi linear berganda adalah 5,473 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja nilainya adalah 0 (nol), maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 5,473.
2. Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Transformasional adalah sebesar 0,118 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Kepemimpinan Transformasional sementara Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0,118.
3. Koefisien regresi untuk variabel Kerjasama Tim adalah sebesar 0,129 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Kerjasama Tim sementara Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja

diasumsikan tetap, maka besarnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0,129.

4. Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 1,017 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Kepuasan Kerja sementara Kepemimpinan Transformasional dan Kerjasama Tim diasumsikan tetap, maka besarnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 1,017.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Berdasarkan Tabel 4 sebelumnya dapat dilihat bahwa :

1. Untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,498 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,687 < t$ tabel 1,701. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Untuk variabel Kerjasama Tim (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,809 > t$ tabel 1,701. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan dari Kerjasama Tim terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,842 > t$ tabel 1,701. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.499	3	48.833	18.361	.000 ^b
	Residual	74.470	28	2.660		
	Total	220.969	31			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim

(Sumber : Output SPSS 27, 2024)

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $18,361 > F$ tabel 2,95. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang berarti Kepemimpinan Transformasional (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.627	1.631

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 0,814. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai sebesar 0,814 termasuk ke dalam kategori hubungan yang sangat kuat, berada dalam interval antara 0,80 – 1,000.

Berdasarkan Tabel 6 diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,627 atau 62,7%. Hal ini berarti bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di PT Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara dipengaruhi oleh faktor Kepemimpinan Transformasional (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) sebesar 62,7%, sedangkan sisanya 37,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara, dengan nilai signifikansi sebesar $0,498 > 0,05$ dan t hitung $0,687 < t$ tabel $1,701$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, berdasarkan hasil tersebut maka disarankan kepada pimpinan PT Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara untuk perlu meningkatkan dan memperhatikan kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepada pegawai. Pimpinan yang mampu menerapkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional, akan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik. Pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik biasanya mempunyai sikap kooperatif dan etika kerja yang tinggi dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pemimpin yang mampu mengarahkan dan memberikan motivasi kepada para bawahan, akan membuat bawahan merasa senang dan memiliki kepuasan kerja yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik dapat membentuk sikap positif pegawai terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purwaningsih, 2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Namun bertentangan dengan hasil penelitian (Lasut et al., 2019) dalam penelitiannya menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa untuk variabel Kerjasama Tim (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,809 > t$ tabel $1,701$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kerjasama Tim terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai PT Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara. Semakin tepat pegawai ditempatkan sesuai dengan dimensi pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Asyifa et al., 2023) menyatakan bahwa secara parsial variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan penelitian yang dilakukan oleh (Widia Putri Rizki Hidayat, 2021) menemukan hasil yang sama yaitu kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,842 > t$ tabel $1,701$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai PT Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara. Pegawai yang mempunyai kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arista et al., 2023) menyatakan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil uji F secara simultan dari variabel kepemimpinan transformasional (X1), kerjasama tim (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000$. Hal ini berarti koefisien variabel kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dimana nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil dari koefisien determinasi (Adjusted R²) adalah sebesar $0,627$ atau $62,7\%$ angka yang dihasilkan ini dapat menjelaskan bahwa pengaruh variabel X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $62,7\%$ sisanya $37,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis H4 diterima dimana menyatakan kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara.

Saran

1. Bagi PT Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi guna meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai melalui implementasi kepemimpinan transformasional, kerjasama tim yang penugasan anggota tim sesuai dengan keahlian dan latar belakang mereka, dan kepuasan kerja yang memadai sehingga pegawai akan merasa nyaman dan terpenuhi dalam pekerjaannya mencapai tujuan organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, namun hendaknya peneliti dapat menambahkan variabel lain agar penelitian selanjutnya dapat memberi ilmu lebih luas bagi para pembaca atau peneliti lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriany, A. N., & Apriliani, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan SuperDazzle. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 6(2), 307-315. <https://ejournal.unim.ac.id/index.php/bisman/article/view/2580>. Diakses Pada 23 Mei 2024.
- Billa, A., & Ikhbar, S. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Di Banda Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(4), 989-994. <https://www.jurnal.serambimekkah.ac.id/cgi-sys/suspendedpage.cgi>. Diakses 29 Juni 2024.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Kharismasyah, A. Y., & Putra, S. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Pt. Pdam Tirta Wijaya. *Jurnal Manajemen Vol 10 NO 2 (2020)*, 10(2), 86-98. <https://www.neliti.com/id/publications/472007/>. Diakses pada 13 Juni 2024.
- Lasut, E. J., Sendow, G. M., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Aston Hotel Manado. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 2491-2500. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/23545>. Diakses pada 19 Juni 2024.
- Maulana, A., Fadhilah, M. & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal*

- Manajemen*. 14(1), 65–75.
<https://www.researchgate.net/publication/366665914> Pengaruh kompensasi kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior ocb melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Diakses pada 23 Mei 2024.
- Mikha Cornelia Goni, S., H Dotulong, L. O., Tumewu Jurusan Manajemen, F. J., Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, F., & Kampus Unsrat Bahu, J. (2023). Analisis Peranan *Perceived Organizational Support* (POS) dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Bhayangkara Tk.III Manado. 07(04), 475–486.
- Purwaningsih, Y. E., & Liana, L. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dimediasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dalam Rangka Menghadapi Persaingan Menyongsong AEC pada 2015. In *Prosiding Seminar Nasional & Call For Papers Universitas Stikubank Semarang*. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe10/article/view/2882>. Diakses pada 23 Mei 2024.
- PUTRI, S. G. F. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SOLUSI INDOSISTEM OTOMAT* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta). <https://repository.mercubuana.ac.id/83367/>. Diakses pada 14 Juli 2024.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Prenadamedia Group (2019)
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjono, S.I., Marina, A., Rahim, A.R., Rasulong, I., & Yani, Tri I.I. 2020. *Perilaku Organisasi Di Era Revolusi Industri 4.0*. Depok : PT. RajaGrafindo Persada