

**PERAN TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP DAN TRUST
TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

Usulan Penelitian

Skripsi :

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh

Ferra Adella Putri

Nim : 30401700080

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2020

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PERAN TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP DAN TRUST
TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

Disusun Oleh :

Ferra Adella Putri

Nim : 30401700080

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan

sidang panitia ujian skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 27 Juli 2021

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., MSi

NIK 21049303

**PERAN TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP DAN TRUST
TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(Studi pada kasus PDAM Purwatirta Dharma Kab.Grobogan)**

Disusun oleh :

Ferra Adella Putri

NIM : Ferra Adella Putri

Telah dipertahankan didepan penguji

Pada tanggal 09 Agustus 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Digitally signed by Prof.
Dr. Heru Sulistyono, SE, MSi
Date: 2021.08.17
05:19:32 +0700

Prof. Dr. H. Heru Sulistyono, SE., MSi
NIK. 210493032

Penguji I



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM
NIK. 210499042

Penguji II



Dra. Hj. Sitti Yuwalliatin, MM
NIK. 220491024

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen
Semarang, 09 Agustus 2021

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM
NIK. 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ferra Adella Putri

NIM :30401700069

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul **“PERAN TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP DAN TRUST TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR”**

diajukan untuk diuji pada tanggal 27 Juli 2021 adalah karya saya. Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini merupakan hasil karyasaya sendiri, kecuali sumber informasi yang dikutip dari penelitian lain saya cantumkan sebagaimana mestinya.

Saya bersedia untuk menarik artikel yang telah saya ajukan apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 27 Juli 2021

Pembimbing

Yang Membuat Pernyataan



Prof. Dr. H. Heru Sulistyono, SE., MSi
NIK. 210493032

Ferra Adella Putri
NIM. 30401700080

Abstrak

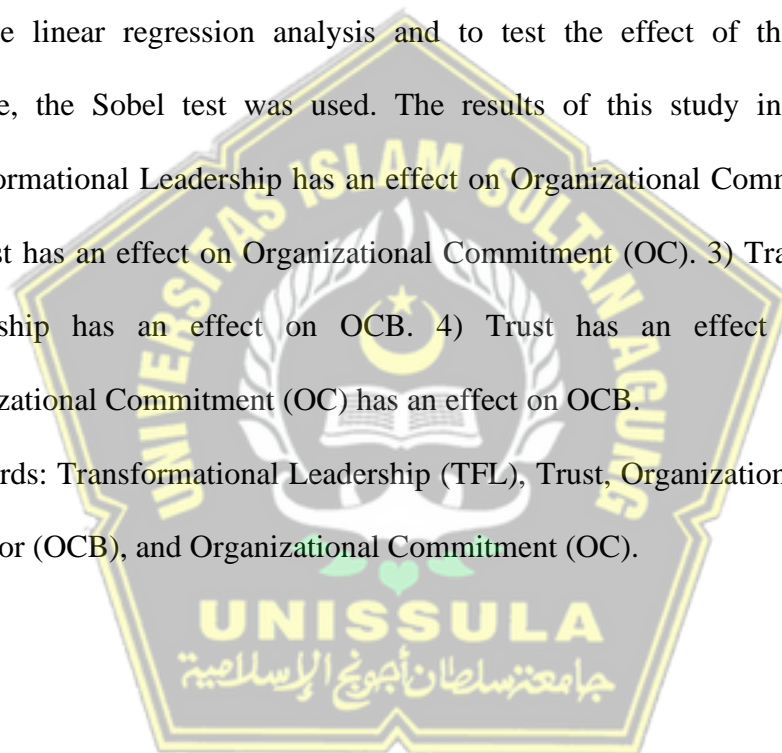
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Transpormasional Leadership (TFL), Trust , Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Organizational Commitment (OC). Data yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah data primer berupa penyebaran kuesioner sebanyak 125 responden karyawan pada PDAM Purwatirta Dharma Kab.Grobogan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan purposive sampling. Pengujian penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan uji sobel test. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Transpormasional Leadership berpengaruh terhadap Organizational Commitment (OC). 2) Trust berpengaruh terhadap Organizational Commitment (OC) . 3) Transpormasional Leadership berpengaruh terhadap OCB. 4) Trust berpengaruh terhadap OCB. 5) Organizational Commitment (OC) berpengaruh terhadap OCB.

Kata kunci : Transpormasional Leadership (TFL), Trust , Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Organizational Commitment (OC).

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the variables Transformational Leadership (TFL), Trust, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Organizational Commitment (OC). The data used in this thesis research is primary data in the form of distributing questionnaires as many as 125 employee respondents at PDAM Purwatirta Dharma Kab.Grobogan. The sampling technique in this study was using purposive sampling. The test of this study used multiple linear regression analysis and to test the effect of the intervening variable, the Sobel test was used. The results of this study indicate that 1) Transformational Leadership has an effect on Organizational Commitment (OC). 2) Trust has an effect on Organizational Commitment (OC). 3) Transformational Leadership has an effect on OCB. 4) Trust has an effect on OCB. 5) Organizational Commitment (OC) has an effect on OCB.

Keywords: Transformational Leadership (TFL), Trust, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Organizational Commitment (OC).



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Skripsi yang berjudul “ **PERAN TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP DAN TRUST TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**” (STUDI KASUS PDAM PURWATIRTA DHARMA KAB. GROBOGAN) “ dapat diselesaikan.

Penulisan Usulan Penelitian untuk Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan Program Strata-1 (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari, berhasilnya penyusunan Usulan Penelitian untuk Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai belah pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, semangat, saran, serta do'a kepada penulis dalam menghadapi setiap tantangan. Sehingga, pada kesempatan kali ini penulis menghaturkan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Prof.Dr.H.Heru Sulistyono, SE., MSi selaku dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan motivasi serta mengarahkan penulis sehingga, dapat menyelesaikan usulan penelitian untuk Skripsi ini.
2. Ibu Hj. Olivia Fachrunnisa, SE., Msi, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4. Seluruh Dosen dan Staf serta Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang (Unissula) atas kerjasama dan bantuannya selama menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.
5. Orang tua saya, Ayahanda Sumarwi, Ibu Saya Retno Sri Kustyawati, serta Kakak Saya Bagus Woro Dan Ferry Wijanarko, yang selalu mendoakan, mendukung, memotivasi dan memberikan kasih sayang yang tulus sehingga saya bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Saya sendiri yang sudah sabar dan ikhlas hingga saat ini menjalani semuanya
7. Orang terkasih yang selalu mendukung saya Faiz Ardho Wildan
8. Teman-teman seperjuangan Bilqis Afra, Nunung Ismawati, dan Endah Laily, Erika Dan dan teman-teman yang lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang senantiasa menemani dan menjadi rekan terbaik selama masa perkuliahan.
9. Pihak PDAM Purwatirta Dharma yang sudah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian penyelesaian tugas akhir.
10. Seluruh teman – teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang Angkatan 2017.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang membantu kelancaran dan mengarahkan dalam penyusunan Skripsi Semoga amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang terbaik di sisi Allah SWT.

Penulis juga memohon maaf bila dalam usulan penelitian untuk Skripsi ini terdapat kekurangan dan kesalahan karena penulis hanyalah manusia biasa yang tidak terlepas dari kesalahan. Penulis berharap semoga apa yang terkandung dalam usulan penelitian untuk Skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

DAFTAR ISI

COVER.....	i
Halaman Pengesahan 1.....	ii
Halaman Pengesahan II	ii
Abstrak	iii
Abstract	iv
KATA PENGANTAR.....	v
Daftar Isi.....	vi
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Transpormasional Leadership.....	11
2.1.2 Trust.....	13
2.1.3 Organizational Commitment (OC).....	13
2.1.4 Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	15
2.2. HIPOTESIS	16
2.2.1 Pengaruh Transpormasional Leadership Terhadap Organizational Commitment.....	16
2.2.2. Pengaruh Trust terhadap Organizational Commitment (OC)	18
2.2.4. Pengaruh International Trust terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB).....	19
2.2.4. Pengaruh Organizational Commitment terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB).....	20
2.3 KERANGKA PENELITIAN	21
METODE PENELITIAN	22
3.1. Jenis Penelitian.....	22
3.2. Populasi dan Sampel.....	22
3.3. Sumber Jenis Data	24

3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	24
3.5.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	25
3.6.	Uji Instrumen	29
3.6.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	29
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	30
3.7	Teknis Analisis Data	31
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	31
3.7.2	Part Analisis.....	33
a.	Uji Hipotesis.....	33
b.	Koefisien Determinasi (R^2)	34
c.	Uji Sobel Test.....	34
PEMBAHASAN	36
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	36
4.1.1	Gambaran Umum Responden.....	36
4.2	Analisis Data.....	38
4.2.1	Deskriptif Hasil Penelitian.....	38
4.3	Analisis Kualitatif	45
4.3.1	Uji Validitas dan Rehabilitas	45
4.3.1.1	Uji Validitas	45
4.3.1.2	Uji Rehabilitas.....	47
4.4	Uji Asumsi Klasik	48
4.4.1	Uji Normalitas	48
4.4.2	Uji Multikolinearitas	50
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	51
4.4.4	Analisis Regresi Berganda	52
4.4.5	Uji t.....	54
4.4.6	Uji f.....	56
4.4.7	Uji Determinasi	57
4.4.8	Pembahasan.....	58
KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1	Kesimpulan.....	66
5.2	Saran	67
5.3	Keterbatasan Penelitian	68
5.4	Agenda Penelitian Yang Akan Datang.....	68

DAFTAR PUSTAKA..... 69
DATA KUESIONER..... 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....21
Gambar 4.1 Uji Normalitas 148
Gambar 4.2 Uji Normalitas 249



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Jumlah Karyawan	6
Tabel 3.1 Variabel dan Indikatorn Penelitian	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	36
Tabel 4.2 Tanggapan Terhadap Transpormasional Leadership.....	39
Tabel 4.3 Tanggapan terhadap Trust.....	40
Tabel 4.4 Tanggapan terhadap OCB	42
Tabel 4.5 Tanggapan terhadap OC	43
Tabel 4.6 Uji Validitas	46
Tabel 4.7 Uji Realibilitas	47
Tabel 4.8 Uji Normalitas Model 1.....	48
Tabel 4.8 Uji Normalitas Model 2.....	49
Tabel 4.9 Uji Multikolineartitas.....	50
Tabel 4.10 Uji Heterokedastisitas	51
Tabel 4.11 Uji Regresi Berganda	52
Tabel 4.12 Uji t	54
Tabel 4.13 Uji F	56





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor yang mendorong terjadinya suatu pencapaian sebuah organisasi dan berjalannya sebuah tugas terletak pada Sumber Daya Manusia itu sendiri. Guna memberikan kinerja yang optimal pada organisasi dan juga meningkatkan kompetensi tiap individu untuk mencapai hasil yang diharapkan, untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas tiap karyawan mampu memberikan deskripsi organisasi dan memberikan gambaran organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Memiliki kesetiaan, rasa hormat, dan juga kepercayaan, kepada pemimpinnya memotivasi karyawan mereka secara lebih melakukan kegiatan didalam suatu organisasi yang ditekuninya. Untuk mendukung menciptakan sebuah lingkungan kerja yang kondusif dan situasi diperlukan pemimpin yang berkontribusi didalam individunya. mengelola SDM, agar menjadi SDM yang andal terjadi jika pemimpin mampu mengelola prestasi kerja dari karyawannya sendiri secara optimal.

Perusahaan PDAM Grobogan terkait dengan adanya jumlah karyawan pada PDAM Purwa Tirta Dharma. Jumlah karyawan dari tahun ketahun selalu meningkat pada periode 2018 – 2019. Pada periode berikutnya pada tahun 2020 mengalami penurunan. Faktor yang banyak menjadi unsur menurunnya karyawan di PDAM Purwa Tirta Dharma, salah satunya kinerja karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, dan adanya keluhan dari karyawan, adanya kesalahan - kesalahan diantaranya penyampaian tugas oleh pemimpin yang penerimaannya terhadap karyawan kurang sesuai, semangat kerja pada karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan karyawan selama bekerja. Maka dilakukan Sikap pemimpin yang tegas agar karyawan segan untuk mengutarakan pendapat di lakukan kepemimpinan

transpormasional (Transpormasional Leadership) agar terciptanya sebuah kepercayaan internasional dari pimpinan ke karyawan agar terjalin kinerja yang maksimal. Transpormasional Leadership (Kepemimpinan Transpormasional) didalam suatu organisasi merupakan suatu prediktor utama didalam inovasi organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia sendiri terdiri dari sumber daya individu sedangkan Sumber Daya Sosial sendiri lebih mencangkup tindakan atau menciptakan nilai. Kepemimpinan Transpormasional yaitu Kepemimpinan yang dapat merubah usaha – usaha organisasi itu sendiri. Model kepemimpinan Transpormasional diyakini memainkan peran penting yang berfokus pada organisasi transpormasi, sejalan dengan tuntutan perubahan didalam organisasi dapat menciptakan visi yang juga dilingkungan dapat memotivasi karyawannya agar berprestasi sesuai yang diharapkan. Karyawan dalam kepemimpinan transpormasional memandang bahwa pekerjaan mereka lebih penting dari pada urusan pribadi, dengan ini memberikan gagasan bahwa karyawan dalam para pemimpin kepemimpinan transpormasional akan mempercayai mereka dan lebih diberdayakan dalam hal besar yaitu kepemilikan, makna dan otonomi Bono dan Judge (2003). Menurut Dvir dkk. (2002) mengemukakan bahwa persepsi para karyawan tentang pemimpin pada kepemimpinan transpormasional menyebabkan rasa yang lebih besar dalam pemberdayaan. Mengutamakan kepentingan organisasi dan mengesampingkan kepentingan individu adalah acara kepemimpinan transpormasional memotivasi karyawannya untuk berkontribusi lebih banyak mengarahkan kesediaan untuk tujuan organisasi tanpa mengharapkan imbalan langsung sehingga mendorong karyawan berperan ekstra (Nasra & Heilbrunn, 2015). Sebuah penelitian oleh Jaussi dan Dionne (2003) pada penelitian ini mengemukakan

ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kreativitas dalam penelitian laboratorium dengan subjek siswa.

Kepercayaan (Trust) merupakan dimensi internasional dengan berfokus pada kepercayaan umum. Dalam studi sebelumnya dan fokus pada kepercayaan individu dalam organisasi internasional guna memperluas pendekatan semula. Sub kategori kepercayaan internasional dapat dilihat pada kepercayaan internasional organisasi. Pengalaman United Bangsa (atau pengetahuan tentang pengalaman semacam itu) pada kepercayaan khusus sangat tergantung pada kasus ini Menurut Brewer et al. (2004, 2005). Kepercayaan (Trust) kepercayaan yang sudah dikenal, menekankan relevansi ulama bentuk yang baik mengarahkan perhatian pada ilmuwan politik guna kebijakan publik dan urusan dunia bisa mempengaruhi perilaku memilih menunjukkan bahwa itu adalah opini publik (Jacobs 2000).

Organizational Commitment (OC) Komitmen Organisasi dapat diartikan seorang karyawan berpihak pada organisasi dimana suatu kondisi karyawan mempunyai tujuan serta ingin mempertahankan keinginannya pada keanggotaannya. Menurut Mahdi et.al. (2008). Tingkat Komitmen Organisasi merupakan mendukung Organisasi, tujuan, dan keinginan untuk menunjukkan dimana seorang karyawan mempertahankan keanggotaannya dalam Organisasi (Robbin, 2009). Menurut pendapat Deery (2008) dalam meningkatkan kepuasan Keseimbangan kehidupan pribadi pekerjaan, dapat mempengaruhi sikap kikerja karyawan, berfokus pada peran keseimbangan dalam Kehidupan kerja Deery (2008). Kepedulian terhadap organisasi, kesuksesan, pengembangan lebih lanjut,loyalitas karyawan organisasi mencerminkan komitmen dan prestasi kerja yang positif (Hettiarachchi & Jayaeathua, 2014). Shahab dan Nisa (2014) dari komitmen organisasi prestasi kerja dapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja organisasi.

(Bienstock et al. 2003) Usaha untuk mendorong perilaku organisasi individu untuk tumbuhnya melebihi persyaratan dibutuhkan Komitmen Organisasi, Kelompok kerja dan anggota lainnya lebih kooperatif, lebih untuk menghargai orang lain, keinginan pribadi dimana semua lebih termotivasi, sistem organisasi tidak secara langsung terkait dengan sistem penghargaan organisasi.

Perilaku Kewarganegaraan atau disebut juga Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kegiatan dilakukan untuk mewujudkan sebuah visi dan misi dalam organisasi, para karyawan bekerja tanpa adanya paksaan dan memiliki rasa sukarela rasa sukarela (Harper, 2015). Organizational Citizenship Behavior (OCB) untuk sekedar melakukan formalitas pekerjaan, karyawan memiliki kemauan lebih untuk melakukannya tugasnya, Waspodo dan Minadaniati (2012). Organizational Citizenship behaviour (OCB) pada dasarnya merupakan penilaian penyediaan nilai lebih terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang afektif, membutuhkan Organizational Citizenship behaviour (OCB) agar seorang karyawan tidak dituntut berdasarkan tugasnya (peran dalam), tetapi diluar tugas utamanya (peran ekstra), secara tidak langsung karyawan menerima kompensasi pada sistem penghargaan Sumiati, et.al (2018). Menurut pendapat Yulianti (2015) Organizational Citizenship behaviour (OCB) lebih difokuskan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai perilaku peran ekstra. Bentuk perilaku OCB dianggap tidak terkait mendapatkan apresiasi (hadiah), dalam peran organisasi, OCB berperan mengembangkan hubungan baik dengan semua anggotanya. Ahmad dan Tanzin (2016) mengatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan upaya mendukung untuk fungsi organisasi, anggota organisasi membentuk kegiatan sukarela dari anggotanya. Dalam sistem penggajian, Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak ikut berhubungan langsung dengan kompetensi individu dan

hanya sebagai bantuan informal (Ariani ,2012). LePine, et.al (2002) mengatakan Organizational Citizenship behavior (OCB) tujuan penyelidikan hubungan individu antara komitmen hasil kerja dengan Perilaku Kewarganegaraan (OCB) yang dilakukan pada ukuran sifat karyawan secara deferensial dalam pekerjaan, komitmen,kepuasan kerja yang diteliti diluar dari ukuran pada sebuah Organisasi (Kim 2006).

(Begum 2005 & Kim 2006) Perilaku Kewarganegaraan (OCB) sangat berpengaruh pada Komitmen organisasional tetapi tidak signifikan, berpengaruh positif dan berkomitmen afektif. Penelitian hasil dari Winston (2008) dan Almutairi (2016) mengemukakan bahwa ada pengaruh positif atau signifikan antara Transpormasional Leadership (TFL) dengan Komitmen Organisasi (OC).

Penelitian dari Gelfand, et.al (2007) (Heine 2001 & Li, 2002) mengungkapkan bahwa berpengaruh positif antara Kepemimpinan Transpormasional terhadap kreativitas (OCB) pada sebuah studi manajer actual dan karyawan .Bass (1993) dan Hafidhuddin (2003). Pengaruh positif dan signifikan antara Transpormasional Leadership (TFL) terhadap Perilaku Organisasi (OCB). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sambung, Thoyib, Afnan & Surahman (2012) mengatakan ada pengaruh signifikan dan positif antara Komitmen Organisasi dengan OCB. Menurut pendapat Bottomley, Mustofa, Gould- Williams dan Leoncazair (2016).

Tabel 1.1

**Data Rekapitulasi Jumlah Karyawan Kerja Tahun 2019
dari 16 unit sekecamatan**

No	Jabatan	Jumlah dari Bulan Januari –	Jumlah dari Bulan Agustus –
----	---------	-----------------------------	-----------------------------

		Juli	Desember
1.	Direktur Utama	1	1
2.	Direktur Umum	1	1
3.	Direktur Teknik	1	1
4.	Kepala Bagian Teknik	1	1
5.	Kepala Bagian Keuangan	1	1
6.	Kepala Sub Bagian	16	16
7.	Kepala Unit	1	1
8.	Staf (Pegawai Tetap)	303	287
9.	Tenaga Kontrak	4	7
10.	Calon Tenaga Kontrak	10	3
	Total	338	318

Sumber : bagian SDM Purwa Tirta Dharma Kab.Grobogan 2019

PDAM Purwa Tirta Dharma Kab.Grobogan merupakan jasa pelayanan air minum yang sehat dan terbaik. Menyediakan air utama atau baku, guna diolah menjadi air minum dan pendistribusikan air minum ke konsumen. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat memenuhi pelayanan K4 (Kualitas, Kuantitas, Kontinuitas, dan Keterjangkauan), menyehatkan pelanggan, menyejahterakan karyawan dan mampu memberikan kontribusi PAD. Jumlah karyawan pada Tahun yang telah dijelaskan pada tabel 1.1 mengalami penurunan, diakibatkan banyak karyawan yang salah satunya mengalami pemogokan kerja dan karyawan tidak melakukan tugas – tugasnya dengan baik mengakibatkan berdampak pada sulitnya produksi pengairan ke masyarakat luas . Kantor Induk ada di wilayah Kab. Grobogan, jumlah perunit ada 16 unit sekecamatan.

Dengan adanya Kepemimpinan Transpormasional (TFL) dan International Trust, pada pegawai atau karyawan maka dapat menimbulkan hal lain dapat pengaruh terhadap OCB adalah Komitmen Organisasi (OC), Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat berkontribusi melalui OC yang berasal dari sebuah karyawan yang kooperatif terhadap organisasi. Menurut Penelitian oleh Sambung, et.al (2012) mengatakan ada pengaruh signifikan dan positif antara Komitmen Organisasi (OC) dengan OCB. Menurut pendapat Bottomley, Mustofa,

Gould- Williams dan Leoncazair (2016) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi (OC) dengan OCB. Berarti semakin besar Komitmen Organisasi (OC) maka semakin tinggi pula pengaruh OCB.

Namun berdasarkan hasil penelitian terdahulu masih absurd yaitu satu penelitian menyatakan positif signifikan dan yang satunya tidak signifikan, pada penelitian variabel – variabel Transpormasional Leadership (TFL), International Trust, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dengan adanya hal tersebut peneliti melakukan mengajukan variabel dan menguji kembali dengan variabel Komitmen Organisasi (OC) sebagai mediasi variabel Transpormasional Leadership (TFL), International Trust terhadap OCB. (Begum 2005 & Kim 2006) Mengatakan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan atau negative terhadap OCB.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah , maka penulis merumuskan ini adalah untuk mengurangi adanya Transpormasional Leadership.

Maka pertanyaan peneliti muncul sebagai berikut :

1. Bagaimana Transpormasional Leadership berpengaruh pada Organizational Commitment (OC)?
2. Bagaimna Trust berpengaruh pada Organizational Commitment (OC)?
3. Bagaimana Transpormasional Leadership berpengaruh pada Organizational Citizenship Behavior (OCB)?
4. Bagaimana Trust berpengaruh pada Organizational Citizenship Behavior (OCB)?
5. Bagaimana Organizational Commitment (OC) berpengaruh pada Organizational Citizenship

Behavior (OCB)?

1.3 Tujuan Penelitian

Pada Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Penelitian ini dibuat guna mengetahui pengaruh Transpormasional Leadership terhadap Organizational Commitment (OC)
2. Penenlitan ini dibuat untuk mengetahui pengaruh International Trust terhadap Organizational Commitment (OC)
3. Penenlitan ini dibuat untuk mengetahui pengaruh Transpormasional Leadership terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)
4. Penenlitan ini dibuat agar mengetahui pengaruh International Trust terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)
5. Penenlitan ini dibuat untuk mengetahui pengaruh Organizational Commitment (OC) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peniliti mengharpkan penilitian dapat membawa manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Mengharapkan untuk berupa pemahaman dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan didunia perkuliahan dan bisnis yang ada.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, mampu menjadi motivasi bagi perusahaan untuk variabel TFL, OC, International Trust, OCB.

3. Bagi Penelitian atau Akademis

Menjadikan penelitian ini referensi dan acuan untuk penelitian yang akan datang , pada variabel TFL, OC,International Trust, OCB.





BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Transpormasional Leadership

Transpormasional Leadership (Kepemimpinan Transpormasional) menganalisis dan membuktikan pada kepuasan kerja karyawan, yang berpengaruh untuk berkomitmen kepada organisasi, karyawan, dan juga pegawai. Menurut Bass dan Avolio (2003) Transpormasional Leadership (Kepemimpinan Transpormasional) merupakan visi dari suatu organisasi tersebut, tidak hanya diimplementasikan tetapi juga dirumuskan. Pertama kepribadian seorang pemimpin otonomi sangat berpengaruh terhadap bawahannya, dan didealkan pengaruhnya. Kedua, seorang pemimpin mampu memotivasi inspirasional secara emosional, menginspirasi, memuji dan meriah pada bawahannya. Ketiga, kemampuan seorang pemimpin untuk mampu bertanggung jawab dan pertimbangan individual untuk memberikan dorongan dan kepuasan pada produktivitas bawahannya. Individu mendapat arahan dari seorang pemimpin agar dapat berkembang yaitu pemimpin cenderung lebih ramah, dekat dengan bawahan, informal, memberikan nasehat dan dukungan. Keempat melalui motivasi stimulasi intelektual kemampuan pemimpin mencerminkan secara intelektual untuk merangsang bawahan. Kepuasan kerja yang signifikan dan memberikan hal yang positif merupakan pengaruh dari Kepemimpinan Transpormasional Tondok dan Andarika (2004).

Sudarmasto (2005) kepemimpinan Transpormasioanal terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Transpormasional Leadership (Kepemimpinan Transpormasional) kepemimpinan organisasi pada karyawan yang berdampak luar biasa mampu mengintegrasikan ketekunan, wawasan kreatif, intuisi, energy juga

kepekaan untuk mendapatkan tujuan atau keinginan pada karyawan Boehnke, dkk. (2002). Indikator – indikator Transpormasional Leadership, Menurut (Alimo Metcalfe & Alban Metcalfe, 2001).

Dengan Tiga sektor kepemimpinan transpormasional yaitu :

1. Penyelidikan secara spesifik , yaitu dekat sebagai lawan dari kepemimpinan yaitu jauh.
2. Mengidentifikasi para staf karyawan pada tingkat sifat kepemimpinan (terdekat) sebagaimana yang telah dipersepsikan karyawan.
3. Mengumpulkan data, dari sampel para sektor publik karyawan yang terdiri dari etnis, gender dan tingkat organisasi.

Memotivasi bawahan serta mampu menurunkan konflik yang terjadi dalam organisasi kepuasan kerja faktor penentu yang mempengaruhi persepsi, sikap, meningkatkan kepercayaan kepada pemimpin, perilaku bawahan, faktor penentu kepemimpinan transpormasional.

Dari uraian diatas peneliti dapat menyimpulkan *Transpormasional Leadership* (Kepemimpinan Transpormasional) adalah perilaku kepemimpinan yang perhatian dan menginspirasi pekerjaan dan mendorong kepada bawahannya agar konsisten dalam pekerjaanny agar memperoleh keuntungan organisasi dan individu.

2.1.2 Trust

Karyawan akan cenderung menunjukkan perilaku yang lebih konstruktif dengan kepercayaan tinggi pada pemimpin, lebih mendengarkan setiap perintah dari pemimpin, dalam menjalankan tugasnya sehingga mendorong munculnya perilaku kewarganegaran organisasional,saling membantu rekan dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti karyawan lebih mendengarkan,dalam menjalankan pekerjaannya, menganggap pemimpin sebagaiteladan bagi masing – masing (Amri & Ratnawati,

2013). Kebijakan pemimpin yang telah ditetapkan yang dilakukan oleh para pemimpinnya, Kepercayaan Internasional kepada pemimpinnya dari karyawan dapat berupa sikap percaya diri dan tidak ragu (Mahdi 2008).

Dari uraian diatas dapat menyimpulkan *Trust* adalah kepercayaan seorang pimpinan terhadap bawahannya dan dibekali olehnya guna mendorong terciptanya perilaku kewarganegaraan (membantu satu sama lain).

2.1.3 Organizational Commitment (OC)

Komitmen Organisasi (CO) merupakan kepedulian karyawan terhadap organisasi yang diekspresikan oleh anggota organisasi, yang mencerminkan sikap loyalitas karyawan serta sikap kemajuan mereka yang berkualitas (Luthans, 2006). Komitmen Organisasi (OC) mempengaruhi Kinerja karyawan yang terdiri komitmen normative, komitmen afektif, dan komitmen berkelanjutan Prihantoro (2012).

Menurut pendapat (Baron, 2003) Komitmen Normative adalah kepedulian seorang karyawan terhadap organisasi, Komitmen afektif merupakan organisasi yang mengacu pada perasaan karyawan yang berkomitmen. Selanjutnya komitmen berkelanjutan adalah keinginan karyawan yang kuat untuk tetap bersama organisasi. (Robbins, 2003) Komitmen Organisasi (OC) sangat memikirkan dan memprioritaskan pekerjaan, dan nilai individu menunjukkan sebagai organisasi dipandang sebagai orientasi nilai karyawan. Karyawan akan berusaha memberikan semua bisnis miliknya untuk membantu mencapai sebuah tujuan organisasi. Komitmen Organisasi (OC) didefinisikan sebagai Karyawan pada organisasi tertentu, organisasi dengan tujuan dan keinginan guna memepertahankan keanggotaannya.

John et al (2000) hubungan yang erat antara seorang karyawan memiliki komitmen sebagai sifat atau individu dalam bentuk kesetiaan terwujud organisasi,terlibat dalam organisasi karena memiliki keinginan tetap tinggal. Zubair,

et. al (2015) Individu seorang karyawan apabila dengan sebuah komitmen yang lebih rendah, menanggap dirinya sebagai orang luar, dan dalam jangka panjang mereka tidak ingin terlihat sebagai anggota organisasi. Komponen dalam sebuah komitmen karyawan, (sikap dan kemauan untuk bertindak) :

- a. Sikap mengidentifikasi organisasi yang melibatkan dasar komitmen karyawan dan penerimaan dari tujuan organisasi.
- b. Karyawan mengidentifikasi kemauan untuk bertindak, menerima kebijakan dalam organisasi, rasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut, adanya kesetaraan nilai- nilai pribadi dan organisasi.

Greenberg , et. al (2012) Komitmen Organisasi (OC) adalah salah satu faktor utama yang menjadi kepuasan karyawan, dan ketika komitmen organisasi tinggi, akan menjadi pendorong faktor langsung maupun tidak langsung dalam sebuah pekerjaan karyawan. Dengan adanya komitmen Organisasi yang tinggi para karyawan akan lebih produktif dan stabil yang menguntungkan organisasi.

Dari uraian diatas dapat menyimpulkan *Organizational Commitmet* (CO) adalah seorang periaku organisasi atau karyawan mampu kooperatif dalam pekerjaannya, dapat bekerja dengan rekan kerjanya, guna mendapatkan motivasi disebuah pekerjaan dan medapat penghargaan.

2.1.4 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil kerja dimediasi menemukan bahwa hubungan anantara OCB dan komitmen afektif sebagai mediator lebih kuat dan peran komitmen afektif berpengaruh pada organisasi dari OCB individu *Watts* dan *Levy* (2004). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memahami orang lain dengan bisa berempati kepada karyawan dan lingkungan serta dengan nilai – nilai yang dianut

yang bisa menyalurkan, sehingga munculah perilaku *good citizen*. Kemampuan kerja (Kecakapan Emosi) menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan merupakan bagian dari OCB. (Sambung, Thoyib, Afnan dan Surachman, 2012) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan warga organisasi yang berperilaku positif. Bentuk kesediaan perilaku ini terekspresikan rasa sukarela untuk bekerja dituntut secara formal memberikan kontribusi lebih dari organisasi.

Dari Uraian diatas dapat menyimpulkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah seorang karyawan yang memberikan kontribusi dan memahami orang lain didalam suatu organisasi, mampu menyalurkan hubungan antar karyawan dan mampu sukarela dalam pekerjaan yang dituntut secara formal.

2.2. HIPOTESIS

2.2.1 Pengaruh Transpormasional Leadership Terhadap Organizational Commitment

Komitmen Organisasi (OC) jaminan kelangsungan hidup perusahaan. Komitmen ini dalam mengarahkan keseluruhan organisasi, ada kesepakatan yang mengikat antar individu Karyawan. Seorang karyawan dengan melihat dirinya sebagai anggota sesungguhnya terdapat komitmen yang tinggi dalam waktu jangka panjang (Griffin, 2004). Untuk mendapatkan karyawan yang berkomitmen, organisasi harus mampu membuat karyawan percaya pada organisasi dan memberikan perhatian penuh Lee, et al., (2012). Komitmen adalah dalam pengerjaan tujuan harus ada tekad untuk membuat keputusan. Manajemen organisasi merupakan dituntut untuk mendorong kemajuan waktu dan pertumbuhan organisasi, yang tergantung pada organisasi komitmen dan pada manajemen puncak Edison, et al., (2016). Harus bersifat dinamis terhadap organisasi dan juga panitia penyelenggara (OC) dalam memeriksa manajemen dianggap sebagai pemangku kepentingan saja. Kepentingan,

Kebutuhan,Harapan, pemangku kepentingan, perkembangan panitia mungkin bervariasi dari waktu ke waktu.

Kepemimpinan Transpormasional adalah Harapan berdasarkan keterikatan emosional melebihi proses oleh pemimpin membina kelompok atau organisasi kinerja yang kuat dengan para pengikutnya komitmen kolektif untuk tujuan moral yang lebih tinggi yang dikombinasikan. Hal yang paling diperdebatkan dalam studi kepemimpinan selama 30 tahun terakhir telah menjadi satu-satunya ide yang paling banyak dipelajari kepemimpinan transpormasional. Adanya hubungan antara kepemimpinan taranspormasional hasil pegujian menunjukkan scara empiris dan komitmen organisasi (OC) (Alamir 2010). Hubungan antara Kepemimpinan transpormasional dengan pengaruh mediasi komitmen organisasi kepuasan kerja pada gaya berpegaruh terhadap komitmen organisasi secara signifikan dan positif hasilnya menunjukkan kepada gaya kepemimpinan transpormasional Keskes, et.al (2018). Memiliki tujuan untuk menganalisis komitmen organisasi pada pengaruh transpormasi gaya kepemimpinan.

Pengertian Leader Hasil penelitian bahwa komitmen organisasi karyawan sangat berpengaruh pada gaya kepemimpinan organisasi. Jawaban pengujian hipotesis, deskriptif, inner model, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, Para Pemimpin tingkat menengah menganggap bahwa gaya kepemimpinan mereka yaitu gaya kepemimpinan transpormasional,dalam gaya kepemimpinan ini komitmen organisasi dapat dipengaruhi secara signifikan yang mereka miliki.

H1: Transpormational Leadership berpengaruh positif terhadap Organizational Commitment

2.2.2. Pengaruh Trust terhadap Organizational Commitment (OC)

Monitor dan mengontrol satu sama lain,bentuk kemauan dari individu berharap orang lain akan percaya satu sama lain,yang rentan terhadap tindakan yang

diambil dari individu lain merupakan Kepercayaan Internasional pada pemimpin Mayer, Davis, Schoorman, Mayer dan (Davis 2012).

Dengan kebijakan yang telah dijalankan keluar oleh para pemimpin mereka, sikap tidak perlu diragukan lagi karyawan kepada pemimpin mereka dan kepercayaan pada pemimpin bisa dalam bentuk percaya diri (Mahdi 2008)

Seorang pemimpin mendapat kepercayaan anggota dan mereka yang percaya bahwa pemimpin mereka cenderung mengatakan yang sebenarnya organisasi meskipun pemimpin memiliki kemampuan profesional, sulit menunjukkan kemampuan pemimpin jika mereka mendapatkan kepercayaan tersebut (Heru & Haryokusumo, 2018).

Hubungan antara Kepercayaan juga melibatkan hubungan yang aktif dan keinginan karyawan organisasi tidak hanya berkomitmen loyalitas pasif untuk memberikan kontribusi dan kepercayaan bagi organisasi (Fitriastuti, 2013).

H2 : Trust berpengaruh positif terhadap Organizational Commitment (OC)

2.2.3 Pengaruh Transpormasional Leadership terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)

Kepemimpinan Transpormasional kontribusi lebih banyak untuk tujuan organisasi ,memotivasi pengikut untuk mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan individu tanpa mengharapkan imbalan langsung kemudian dapat mengarahkan kesediaan bawahan sehingga dapat menumbuhkan perilaku peran ekstra dan pengikut. (Nasra & Heilbrunn, 2015).

Kepemimpinan Transpormasional dalam pencapaian tujuan dan bekerja sesuai arah sebagai pemimpin yang dapat membantu pengikut menjadi lebih percaya diri dan juga tujuan yang lebih baik kedepannya,memberikan inspirasi

intelektual,dengan charisma yang dimiliki pemimpin dan stimulasi untuk para pengikutnya. Manik (2016)

Menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transpormasional Dapat mempengaruhi kewarganegaraan organisasi (OCB) tingkah laku tentang karyawan dalam organisasi diperbankan, konstruksi, elektronik, komputer, pariwisata sector Iran. Khalili (2017)

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) rasa suka rela membantu dilingkungan kerja bukan karena tuntutan tugasnya perilaku yang dilakukan oleh seorang yang bekerja. (Brodoastuti & Rulijaji, 2016)

H3 : Transpormasional Leadership berpengaruh positif terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)

2.2.4. Pengaruh International Trust terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)

Berharap orang lain akan percaya satu sama lain,monitor dan mengontrol satu sama lain,kepercayaan pada pemimpin sebagai bentuk dari kemauan dari individu daiambil dari individu lain terhadap tindakan yang diambil. Mayer, et.al (2012) Pada penelitian ini metode yang digunakan survei internet dalam mengumpulkan datanya,yang berjumlah dari 175 para karyawan,sampel penelitian ini sama dengan populasi.Kuesioner berjumlah 175 dengan kuesionar total 148 yang valid untuk tingkat pengembalian 85%. Menganalisis data dengan menggunakan PLS (Partial Least Square) menyatakan perilaku warga organisasi yang positif mempengaruhi pemimpin pada kepercayaan internasional (International Trust).

Lutfi Adi Pratama & Vini Wiratno Putri / Jurnal Analis Manajemen 8 (4) 2019 mengatakan perilaku citizenship dari bawahannya mampu mendorong peran

atau organisasi Udiyana, et.al (2015) Penelitian ini menyatakan bahwa untuk meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi harus memainkan peran penting dalam komitmen.

H4 : Trust berpengaruh positif terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)

2.2.5. Pengaruh Organizational Commitment terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)

Komitmen Organisasi (CO) merupakan untuk mencapai tujuan organisasi secara aktif dalam organisasi, keinginan dari dalam diri seseorang secara aktif yang menyadari keberadaannya di dalam organisasi yang selalu ada bersedia melakukan kegiatan ,memiliki nilai yang sesuai dengan nilai organisasi, memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya kepada organisasi,dan memiliki keinginan untuk organisasi untuk setia. Hadiyani, et.al (2013).

Meningkatkan perilaku karyawan dalam organisasi dalam hal memiliki komitmen organisasi (OC) peran penting organisasional Prasetio, et.al (2015). Terkait dengan visi dan misi organisasi seseorang akan memiliki tanggung jawab besar dengan tinggi komitmennya pada organisasi,sehingga organisasi komitmen (OC) memiliki pengaruh yang tinggi terhadap perilaku kewarganegaraan (OCB). Omar (2011).

H5 : Organizational Commitment (OC) berpengaruh positif terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)

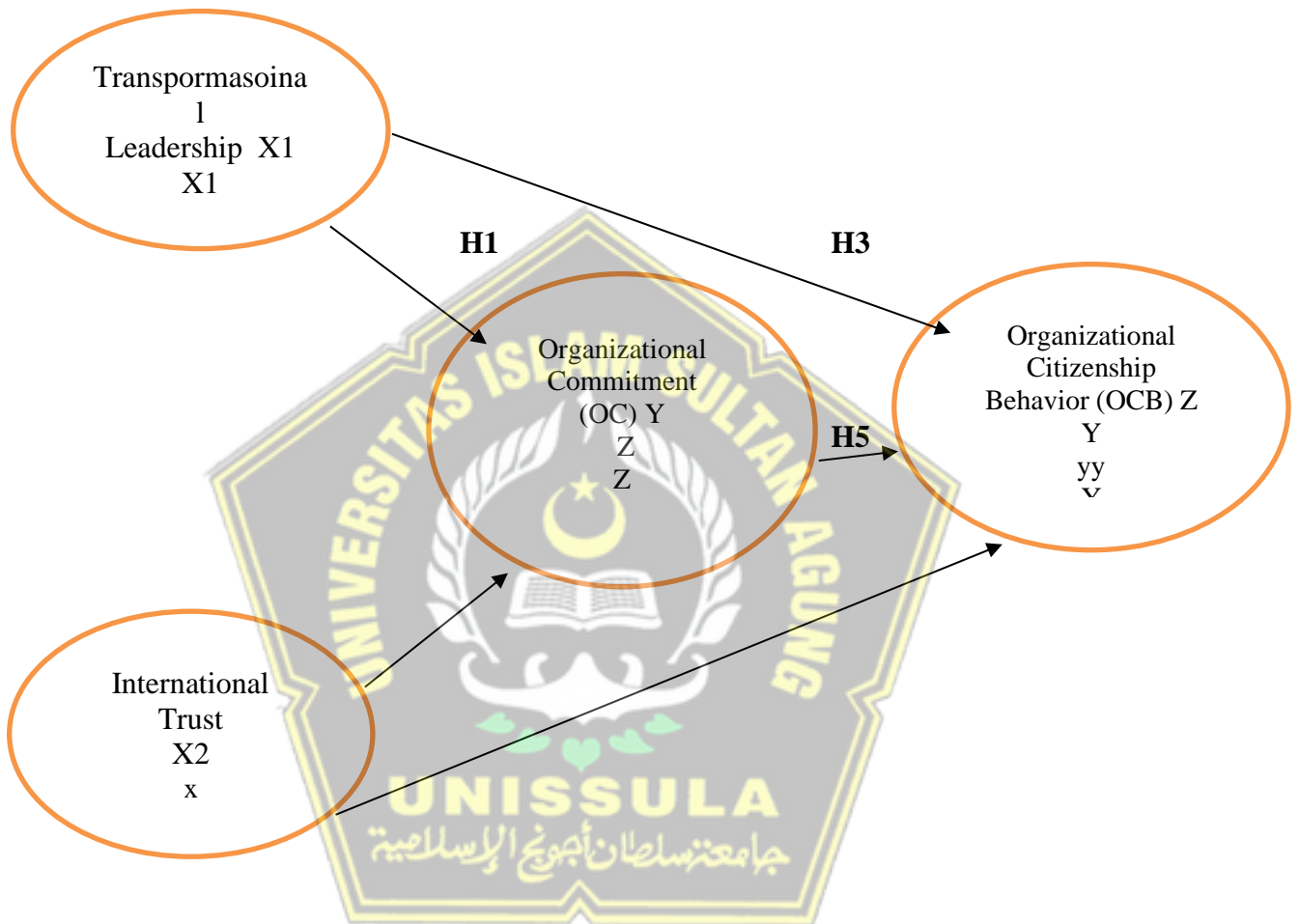
2.3 KERANGKA PENELITIAN

Pada penelitian yang mendasari kerangka dalam penelitian tersebut yaitu Pengaruh Transpormasional Leadership, dan Internasional Trust Terhadap

Organizing Commite sebagai Organizational Citizenship Behavior didalam sebuah perusahaan. Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.

Secara Keseluruhan, pada pendekatan penelitian ini pendekatan menggunakan yang disebut pendekatan kuantitatif . Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory reseach . Menjelaskan hubungan antar variable yang sudh dirumuskan dan diajukan dalam penelitian untuk pengujian sebuah hipotesis. Arikunto (2013) penelitian kuantitatif dimulai dari pengambilan data, sampai dengan pengolahan data tersebut dituntut untuk menggunakan angka.

3.2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Pendapat (Sugiono 2008) Populasi merupakan subjek atau objek dimana mempunyai karakteristik dan kualitas tetentu termasuk dalam generalisasi dipelajari oleh peneliti dan diambil kesimpulan. Populasi penelitian ini 310 keseluruhan pada tahun 2019 karyawan pada PDAM Purwa Tirta Dharma.

b. Sampel

Sampel adalah jumlah yang dimiliki dari populasi atau diambil bebrapa dari populasi diambil secara tertentu yang dapat mewakilinya. Oleh karena itu Rumus penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin (Slovin dalam Ridwan, 2013) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : keloggaran ketidak telitian karena pengambilan sampel yang ditolelir, yaitu sebesar 10%

Peneliti menggunakan Rumus Slovin dengan memperoleh :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{270}{1 + 270 (0,1^2)}$$

$$n = \frac{270}{1 + 270 (0,01)}$$

= 99,63 dibulatkan menjadi 125

Adapun sampel dari penelitian ini adalah 125 responden. Dalam penelitian ini yang digunakan teknik sampelnya adalah purposive sampling.

Teknik ini memiliki kriteria tetentu yaitu :

1. Karyawan sudah lama bekerja kurang lebih satu tahun
2. Karyawan tetap maupun kontrak (Magang)
3. Karyawan yang baru pensiun kurang lebih enam bulan

3.3. Sumber Jenis Data

1. Data Primer adalah sumber data dari variable-variabel dan secara langsung dari penelitian dan sumber- sumber secara langsung dilapangan, dan menyebarkan sebuah kuesioner ke pihak responden.
2. Data Sekunder adalah data yang bersumber dari sebuah jurnal, perusahaan, instansi terkait, dan lain – lain secara guna mendapatkan hasil dan data dari objek yang berhubungan ingin diteliti.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian yaitu Kuesioner dan Wawancara.

1. Kuesioner adalah proses pengambilan serta pengumpulan data melalui selembaran kertas yang berisi tentang pertanyaan yang dihadapkan langsung kepada responden. Penelitian ini menggunakan skala *Likert* karena menggambarkan tanggapan pertanyaan untuk responden yang telah diberikan.

Pertanyaan yang diberikan kepada responden harus bersifat jelas dan dapat dipahami. Skala *likert* dengan bobot sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	: 5
Setuju (S)	: 4
Netral (n)	: 3
Tidak Setuju (TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1

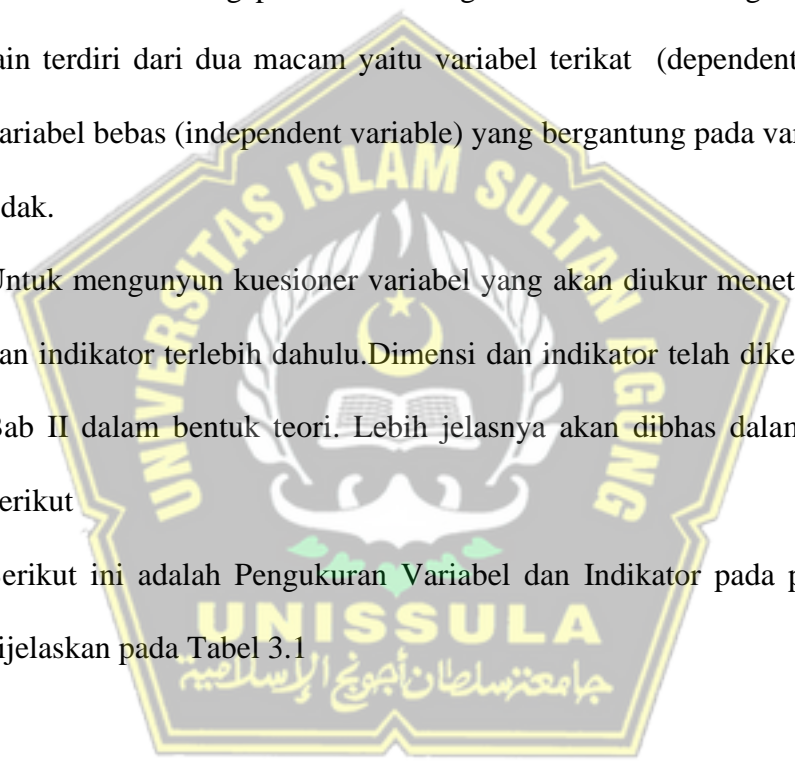
Pada proses Wawancara mengajukan pertanyaan dengan cara tatap muka (face to face) secara langsung kepada responden. Pihak yang diwawancarai yaitu Kabag.PDAM Purwa Tirta Dharma

3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sugiono (2014) operasional variabel adalah melakukan pengukuran menggunakan instrument peneliti terhadap keberadaan suatu variabel yang ditulis oleh seorang peneliti. Hubungan satu variabel dengan variabel yang lain terdiri dari dua macam yaitu variabel terikat (dependent variable) dan variabel bebas (independent variable) yang bergantung pada variabel lain atau tidak.

Untuk mengunyun kuesioner variabel yang akan diukur menetapkan dimensi dan indikator terlebih dahulu. Dimensi dan indikator telah dikemukakan pada Bab II dalam bentuk teori. Lebih jelasnya akan dibahas dalam bentuk tabel berikut

Berikut ini adalah Pengukuran Variabel dan Indikator pada penelitian ini , dijelaskan pada Tabel 3.1



Tabel 3.1

Variabel dan Indikator Penelitian

N o	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1.	Transpormasion al Leadership	Transpormasional Leadership (Kepemimpinan	1.Ketekunan,wawasan kreatif,intuisi, energy juga kepekaan	Skala Likert 1 - 5 a. 5 =

		<p>Transpormasional) kepemimpinan organisasi pada karyawan yang berdampak luar biasa mampu mengintegrasikan ketekunan,wawasan kreatif,intuisi,energy juga kepekaan untuk mendapatkan tujuan atau keinginan pada karyawan.</p>	<p>2. Menjanjikan suatau pekerjaan yang layak 3.Berhasil karena mengenal orang yang beruntung 4.Mendapat penghargaan</p> <p>Sumber : Boehnke, dkk. (2002)</p>	<p>Sangat Setuju b. 4 = Setuju c. 3 = Cukup Setuju d. 2 = Tidak Setuju e. 1 = Sangat tidak setuju</p>
2.	Organizational Commitment (OC)	<p>keberadannya di dalam organisasi yang selalu ada bersedia melakukan kegiatan ,memiliki nilai yang sesuai dengan nilai organisasi,memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya kepada organisasi,dan memiliki keinginan untuk organisasi untuk setia.</p>	<p>Nilai organisasi,Kontribusi pada Organisasi Memeperoleh penghargaan Memiliki antusias dalam Bekerja Memiliki kepercayaan terhadap pemimpin</p> <p>Hadiyani, et.al 2013</p>	<p>Skala Likert 1 - 5 a. 5 = Sangat Setuju b. 4 = Setuju c. 3 = Cukup Setuju d. 2 = Tidak</p>

				Setuju e. 1 = Sangat tidak setuju
3.	Trust	Kepercayaan (International Trust) yang mendorong pengaruh dan produktivitas yang lebih besar pada literatur manajemen adalah kepercayaan karyawan pada manajer, solidaritas dan efektivitas organisasi juga merupakan kepercayaan kelompok yang sangat penting.	Kepercayaan yang menjanjikan terhadap suatu pekerjaan yang mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan Bersemangat dan memiliki solidaritas yang tinggi Serius dalam pekerjaan yang dijalannya Velez (2001).	Skala Likert 1 - 5 a. 5 = Sangat Setuju b. 4 = Setuju c. 3 = Cukup Setuju d. 2 = Tidak Setuju e. 1 = Sangat tidak setuju

4.	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) rasa suka rela membantu dilingkungan kerja bukan karena tuntutan tugasnya perilaku yang dilakukan oleh seorang yang bekerja.	Dapat bertanggung jawab, profesionalitas, ke rja sama Mampu menumbuhkan rasa kepedulian Kesediaan memberikan pengetahuan baru (Brodoastuti & Ruliaji, 2016)	Skala Likert 1 - 5 a. 5 = Sangat Setuju b. 4 = Setuju c. 3 = Cukup Setuju d. 2 = Tidak Setuju e. 1 = Sangat tidak setuju
----	-------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



3.6. Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas merupakan menunjukkan valid atau keaslian dan sah tidaknya suatu keusioner. Menurut Ghozali (2011) sesuatu yang diukur oleh kuesioner yang mampu mengungkapkan sesuatu dapat dianggap valid atau sah. Sah atau tidaknya suatu kuesioner dapat diamati dari Uji Validitas. Uji Validitas ini

menggunakan program SPSS. Validitas data diukur membandingkan r hitung dengan r tabel, dimana :

Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan kuesioner valid.

Aapabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan kesioner tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan Alat untuk mengumpulkan data, instrument dapat dipercaya. Realiabilitas suatu variable dikatakan reliebel atau hnadal apabila jawaban yang diajukan konsisten dan stabil dari pengukuran uji reliabilitas dengan uji statistik dari waktu ke waktu yaitu *Cronbach Alpha* (α) dan suatu variabel dikatakan reliebel atau handal apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$, namun sebaliknya bila *Cronbach Alpha* $<$ $0,60$,bahwa reliebel tidak memiliki nilai atau tidak konsisiten.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan pengujian pada variabel – variabel normal atau mendekati normal pada model regresi. Penelitian ini menggunakan uji Normalitas data dengan uji statistik one Sample Kolmogorov – Smirnov (K – S) ,yaitu sebagai berikut :

- Jika hasil probabilitas $>$ 0.05 , maka data tersebut berdistribusi normal
- Jika hasil probabilitas $<$ 0.05 , maka data tersebut tidak normal

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas merupakan pengujian munginkah ditemukan adanya korelasi antar variabel dependen dalam model variabel regresi. Untuk mengetahui indeksnya dapat melihat nilai VIF-nya. Bagi probabilitas terjadinya suatu korelasi menjadi pedoman didalam nilai indeks pengujian Multikolonieritas. Pedoman Mengetahui nilai VIF adalah sebagai berikut :

- Besarnya nilai VIF > 10 , nilai tolerance $< 0,1$,maka model regresi tidak terjadi Multikolonieritas.
- Besarnya nilai VIF < 10 , nilai tolerance $> 0,1$, maka terjadi Multikolonieritas.

c. Uji Heterokedastistas

Uji Heterokedastistas merupakan ketidaksamaan varian dari residual kepengamatan – pengamatan lain dalam model suatu regresi. Jika pengamatannya tetap berarti heterokedastistas. Dalam uji ini menggunakan heterokedastistas glesjer, yaitu

- Apabila nilai sig $> 0,05$, maka tidak ada permasalahan dalam konsep ini.
- Apabila nilai sig $< 0,05$,maka ada permasalahan dalam konsep Ini

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui suatu model regresi linear terdapat korelasi residual t dengan raesidual yang lainnya yang nrgatif satu. Diman bila dalam sebuah pengujian terjadi kolerasi, maka hal

tersebut dinamakan Autokolerasi. Autokolerasi akan muncul apabila observasi yang berurutan berkaitan dengan waktu satu sama lain.

3.7 Teknis Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu menjawab dari suatu rumusan masalah dari tiap – tiap variabel penelitian. Statistik deskriptif merupakan Alat analisis yang digunakan untuk menjawab dari variabel tersebut (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini penulis menjabarkan sbb:

1. Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang merupakan sampel yang ditentukan sebelumnya.
2. Melakukan pengumpulan data dari elemen – elemen akan diselidiki yang berisi tentang daftar pertanyaan (kuesioner).
3. Penyebaran kuesioner ke unit observasi yaitu Kantor PDAM Purwa Tirta Dharma.
4. Setelah kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data.

Untuk menganalisis indikator ataupun pertanyaan menghitung jawaban dan dijumlahkan pada kategori pilihan jawaban. Setelah tiap indikator tersebut memiliki jumlah, selanjutnya peneliti membuat garis kontinum, Sbb :

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

$$= \frac{5 - 1}{4}$$

4

$$= \frac{4}{4}$$

$$= 1$$

Nilai Tertinggi dan Terendah perhitungan interval yang diperoleh dari skala *likert*, skor Tertinggi dalam skala likert adalah 5 dan skor Terendah adalah 1.

3.7.2 Part Analisis

Analisis Jalur merupakan perbandingan penelitian untuk menguji matriks korelasi pada model kausal, jalur ini merupakan perluasan dari model regresi (Garson, 2006). Analisis ini manfaatnya adalah prediktif. Model dengan penyajian panah berarah tunggal yang menjelaskan sebab akibat. Model regresi pembobotan dibandingkan dengan dari data korelasi model matriks korelasi dari data observasi dan kemudian modelnya dihitung untuk mendapatkan sebuah kecocokan. Lalu peneliti memilih untuk pengembangan teori menggunakan model terbalik.

a. Uji Hipotesis

- Uji t

Pengujian melalui uji t menunjukkan seberapa jauh variabel-variabel dependen dengan tingkat signifikan 5%, (0,05).

Hasil pengujian menunjukkan :

- Sig t > 0,05 maka, Ho ditolak Ha diterima, bererengaruh signifidkan terhadap dua variabel

- Sig $t < 0,50$ maka, H_0 diterima H_a ditolak, tidak berpengaruh signifikan terhadap dua variabel yang diuji.

- Uji F (Model Regresi)

Uji ini unruk mengetahui variabel independen secara bersama sama oleh variabel dependen secara simultan. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut :

- Uji F hitung $> F$ tabel , sig $< (a) 0,05$, maka variabel independen berpengd/aruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

- Uji F hitung $> d/F$ tabel, sig $> 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh secarasignifikan terhadap variabel dependen.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan koefisien mengetahui beberapa presentase (%) dan mengidentifikasid kemampuan variable independen terhadap variable dependen. Dasar pengambilan keputusan (R^2) : mempunyai nilai determinasi dad/ri 0 dan 1. Jika nilai determinasi (R^2) adalah 0, maka variabel bebas tdk mempengaruhi sama sekali terhadap variabel tdk bebas. Jika (R^2) nilainya adalah 1, maka variabel bebas mempengaruhi 100% terhadap variabel tdk bebas.

c. Uji Sobel Test

Uji Sobel test bertujuan untuk mengatuhi hasil darid/ mediasi antara varibael iependen terhadap variabel dependen. Variabel intervening adalah variabel medaisi dengan fungsi memediasi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini adalah menguji

apakah variabel intervening apakah Transpormasional Leadership mampu menjadi variabel intervening antara Organization Commitmen (OC), International Trust, dan Organizational Citizenship Behaviod/r (OCB). Maka penelitian ini menggunakan uji sobel tes. Penelitian ini menggunakan nilai signifikan 0,05 , yang signifikan yaitu Ho ditolak dan Ha diterima.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Sampel yang diambil pada penelitian ini dilakukan pada karyawan PDAM Purwa Tirta Dharma pada tahun 2019. Penelitian ini, menggunakan sampel sejumlah 125 responden. Dari 125 kuesioner yang telah ditetapkan tersebut, kemudian akan dideskripsikan berdasarkan umur, jenis kelamin, dan lama bekerja. Sebagai objek penelitian responden gambaran umum tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Identitas responden selanjutnya dapat diketahui melalui faktor umur, sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Usia Responden	<20 tahun	1	0,8
	20 – 30 tahun	62	49,6
	40 – 50 tahun	30	24
	> 50 tahun	32	25,6
Jenis kelamin responden	Laki-laki	65	52
	Perempuan	60	48
Masa kerja	1 tahun	33	26,4
	2 – 3 tahun	19	15,2
	4 – 5 tahun	8	6,4
	> 5 tahun	65	52

Sumber : Data Primer yang diolah,2021

Tanggapan terhadap usia responden sebagian besar hampir didominasi oleh karyawan tetap yang berumur antara 20 hingga 30 tahun, diartikan bahwa rata-rata

karyawan pada usia tersebut mempunyai pengalaman yang cukup terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PDAM Purwa Tirta Dharma pada umur yang matang dan stabil dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga dengan adanya pengalaman menyelesaikan tugasnya dengan baik dan dapat menentukan keputusan dengan bijak. Sedangkan tanggapan berdasarkan jenis kelamin lebih didominasi karyawan laki laki yaitu sebesar 52% bila dibandingkan perempuan yang sebesar 48%. Hal tersebut dapat diketahui karena karyawan pada PDAM Purwa Tirta Dharma lebih menekankan pada gaya kepemimpinan, trust organizational citizenship behavior serta komitmen, meskipun ada juga sebagian jenis kelamin perempuan juga dapat menjalankan serupa.

Tanggapan berdasarkan masa kerja lebih diisi oleh karyawan yang mempunyai masa kerja lebih 5 tahun. Hal tersebut dapat dipahami karena masa kerja mempunyai peran terkait penyelesaian pekerjaannya, karena tingkat pengalaman kerja yang tinggi dengan tingkat pengalaman kerja berpengaruh dalam penanganan didalam permasalahan pekerjaan . pengalaman karyawan Dengan memiliki masa kerja yang lebih, karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta mampu akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan pada PDAM Purwa Tirta Dharma.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Analisis deskriptif menjelaskan tentang adanya tanggapan mengenai pikiran dan pendapat yang dibersumber dari hasil jawaban dari beberapa pernyataan yang diajukan terkait variabel Transpormasional Leadership, trust, Organizational Behavior Citizenship, dan commitment . Untuk

mengelompokkan jawaban responden terhadap variabel penelitian, maka dikategorikan dengan susunan indeks seperti dijelaskan pada rentang skala berikut (Umar, 2012):

$$RS = \frac{TT-TR}{Skala}$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala TR = Skor terendah TT = Skor tertinggi

Keterangan :

Skor tertinggi = 5 Skor terendah = 1

Skala = 3 (Rendah, Sedang, Tinggi) $\frac{5-1}{3} = 1,3$

Jadi Rentang Skala = 1,33

No	Interval	Kategori	Keterangan
1	Interval 1 – 2,33	Rendah	Kondisi variabel yang masih rendah atau kecil dimiliki oleh variabel Penelitian
2	Interval 2,34 – 3,67	Sedang	Kondisi variabel yang sedang atau cukup dimiliki oleh variabel penelitian
3	Interval 3,68 – 5	Tinggi	Kondisi variabel yang tinggi atau baik dimiliki oleh variabel penelitian

a. Transpormasional Leadership

Tabel 4.2
Tanggapan terhadap Transpormasional Leadership

No	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Interpretasi
1	Saya terinspirasi kinerja diperusahaan dari pimpinan atau atasan saya	3,27	0,776	Sedang
2	Pemimpin saya selalu menunjukkan kapasitasnya sebagai pemimpin diperusahaan	3,22	0,736	Sedang
3	Pimpinan saya selalu memperhatikan	3,07	0,732	Sedang

kinerja karyawan untuk
mengkomunikasikan tujuan sebuah
perusahaan
Nilai rata-rata

3,18

Sedang

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Pada Hasil tanggapan responden dijelaskan oleh Tabel 4.2 menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,18, yang berarti karyawan cukup merespon dengan baik terkait gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan selama ini. Dalam hal ini responden menjawab sedang karena inspirasi dari pimpinan yang diberikan untuk karyawan terhadap PDAM Purwa Tirta Dharma cukup relatif berbeda penilaiannya antara karyawan dengan mengutamakan penilaian pribadi masing-masing, sehingga karyawan mempunyai tanggapan sedang terhadap variabel Transformasional Leadership. Tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator Saya terinspirasi kinerja diperusahaan dari pimpinan atau atasan saya yaitu sebesar 3,27 dan tanggapan terendah yaitu pada indikator Pimpinan saya selalu memperhatikan kinerja karyawan untuk mengkomunikasikan tujuan sebuah perusahaan yaitu sebesar 3,07.

Dalam kategori cukup tinggi pengertian tersebut memberikan bahwa pentingnya pihak manajemen perusahaan dalam upaya memperlakukan karyawan secara baik dalam kepemimpinan dalam pekerjaan. Hal ini sangat diperlukan karena tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan itu sendiri, akan tetapi juga bermanfaat untuk PDAM Purwa Tirta Dharma. Ketika karyawan merasakan bahwa pihak manajemen PDAM Purwa Tirta Dharma memberikan nilai-nilai kepemimpinan, dari hal tersebut akan berpengaruh terhadap pekerjaan pada perilaku karyawan, mematuhi segala bentuk aturan yang telah ditetapkan perusahaan dan dalam pekerjaannya

berusaha memberikan yang terbaik. Dalam hasil tersebut kategori sedang berti indikator tiap variabel sudah cukup menjelaskan permasalahan yang antar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Adanya hasil sedang bearti mendandakan ada respondeng yang kurang setuju mengenai pernyataan tersebut, hal tersebut terjadi karena kurang memperhatikan kinerja karyawan guna mengkomunikasikan tujuan sebuah perusahaan. Sehingga gaya kepemimpinan di perusahaan kurang merata.

b. Trust

Tabel 4.3
Tanggapan terhadap Trust

No	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Interpretasi
1	Saya percaya terhadap pimpinan saya atas segala bentuk bimbingan dan arahan yang beliau katakan	3,46	0,629	Sedang
2	Saya percaya dengan jaminan kepuasan dan pelayanan yang ada di perusahaan/organisasi	3,66	0,718	Sedang
3	Pemimpin akan jujur dan tulus dalam menangani permasalahan karyawannya	3,73	0,700	Tinggi
4	Saya percaya pemimpin dapat memberi kan sanksi yang tegas bila ada bentuk kesalahan pada salah satu karyawan yang melanggar aturan	3,78	0,679	Tinggi
	Nilai rata-rata	3,65		Sedang

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Tanggapan responden dijelaskan pada Tabel 4.3 menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,65, berarti karyawan cukup merespon dengan baik terkait trust yang diberikan kepada karyawan selama ini. Dalam hal ini responden menjawab sedang karena inspirasi yang diberikan untuk karyawan terhadap PDAM Purwa Tirta Dharma memiliki penilaiannya yang berbeda antara karyawan satu dengan lainnya tergantung pengalaman pribadi masing-masing, sehingga karyawan mempunyai tanggapan sedang terhadap variabel trust. Tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator saya percaya

pemimpin dapat memberi kan sanksi yang tegas bila ada bentuk kesalahan pada salah satu karyawan yang melanggar aturan yaitu sebesar 3,78 dan tanggapan terendah yaitu pada indikator saya percaya terhadap pimpinan saya atas segala bentuk bimbingan dan arahan yang beliau katakan yaitu sebesar 3,46.

Cukup tinggi suatu tanggapan pihak manajemen perusahaan bahwa penting memberikan pengertian dalam memperlakukan karyawan secara baik dalam menciptakan trust dalam pekerjaan. Sangat diperlukan hal ini karena tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan itu sendiri, akan tetapi juga bermanfaat untuk PDAM Purwa Tirta Dharma. Ketika karyawan merasakan bahwa pihak manajemen PDAM Purwa Tirta Dharma memberikan nilai-nilai trust yang baik dalam bekerja mempengaruhi perilaku karyawan, mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan perusahaan dan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Dalam hasil tersebut kategori sedang berti indikator tiap variabel sudah cukup menjelaskan permasalahan yang antar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Selain itu dalam kategori tinggi merupakan hasil yang baik dalam penelitian ini. Adanya hasil sedang membuktikan bahwa ada beberapa responden yang memberi nilai kurang setuju atas segala bentuk bimbingan dan arahan yang beliau katakan. Hal ini membuktikan bahwa ada karyyawan yang masih kurang percaya atau puas atas arahan pimpinan, maka dari itu seharusnya karyawan dan pimpinan lebih meningkatkan kepercayaan antar kinerja bersama guna meningkatkan organisasi.

c. Organizatipnal Citizenship Behavior

Tabel 4.4
Tanggapan terhadap Organizational Citizenship Behavior

No	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Interpretasi
1	Saya tertarik untuk memperoleh informasi terbaru untuk perusahaan/organisasi agar lebih maju dan bermanfaat	3,26	0,624	Sedang
2	Saya terlibat dalam fungsi – fungsi yang ada diperusahaan/organisasi	3,58	0,721	Sedang
3	Tugas yang diberikan oleh Perusahaan/Organisasi akan saya selesaikan dengan rasa tanggung jawab	3,60	0,696	Sedang
4	Saya berani untuk bertanggung jawab atas resiko pengambilan keputusan rapat bersama	3,78	0,739	Tinggi
	Nilai rata-rata	3,55		Sedang

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Hasil tanggapan responden dijelaskan pada Tabel 4.4 menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,55, yang berarti karyawan cukup merespon dengan baik terkait *organizational Citizenship Behavior* yang diberikan kepada karyawan selama ini. Dalam hal ini responden menjawab sedang karena inspirasi yang diberikan untuk karyawan terhadap PDAM Purwa Tirta Dharma cukup beda penilaiannya antar karyawan tergantung penilaian pribadi masing-masing, sehingga karyawan mempunyai tanggapan sedang terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator saya berani untuk bertanggung jawab atas resiko pengambilan keputusan rapat bersama yaitu sebesar 3,78 dan tanggapan terendah yaitu pada indikator saya tertarik untuk memperoleh informasi terbaru untuk perusahaan/organisasi agar lebih maju dan bermanfaat yaitu sebesar 3,26.

Nilai yang cukup tinggi akan memberikan pengertian tanggapan tersebut bahwa pihak manajemen perusahaan penting dalam memperlakukan karyawan secara baik dalam menciptakan *organizational citizenship behavior*

dalam pekerjaan. Hal ini sangat diperlukan karena tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan itu sendiri, akan tetapi juga bermanfaat untuk PDAM Purwa Tirta Dharma. Ketika karyawan merasakan bahwa pihak manajemen PDAM Purwa Tirta Dharma memberikan nilai-nilai trust maka akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, baik aturan yang telah ditetapkan perusahaan dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Dalam hasil tersebut kategori sedang berti indikator tiap variabel sudah cukup menjelaskan permasalahan yang antar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Adanya nilai sedang menandakan bahwa adanya karyawan yang kurang setuju atascepatnya amemperoleh informasi terbaru untuk perusahaan/organisasi agar lebih maju dan bermanfaat. Dengan hal tersebut seharusnya dari segi karyawan maupun pimpinan lebih saling mengingatkan dan memberitahu adanya informasi informasi yang akurat guna meningkatkan organisasi perusahaan.

d. Organizational Commitment

Tabel 4.5
Tanggapan terhadap Organizational Commitment

No	Indikator	Mean	Standard Deviasi	Interpretasi
1	Saya berkomitmen bekerja untuk hal yang lebih besar bukan hanya sekedar untuk uang	3,28	0,714	Sedang
2	Permasalahan yang ada diperusahaan/organisasi merupakan permasalahan saya sendiri	3.15	0,763	Sedang
3	Saya beranggapan bahwa saya menjadi bagian dari perusahaan/organisasi ini	3,01	0,778	Sedang
4	Saya bersenang hati karena bisa mengabdikan di perusahaan/organisasi ini hingga pension	3,02	0,777	Sedang

5	Pemimpin menjamin kesejahteraan karyawan dalam masa pekerjaannya	3,12	0,779	Sedang
	Nilai rata-rata	3,11		Sedang

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Hasil tanggapan responden pada Tabel 4.5 menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,11, yang berarti karyawan cukup merespon dengan baik terkait Organizational Commitment yang diberikan kepada karyawan selama ini. Dalam hal ini responden menjawab sedang karena inspirasi yang diberikan untuk karyawan terhadap PDAM Purwa Tirta Dharma cukup relatif berbeda penilaiannya antara karyawan satu dengan lainnya tergantung penilaian pribadi masing-masing, sehingga karyawan mempunyai tanggapan sedang terhadap variabel organizational commitment. Tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator saya berkomitmen bekerja untuk hal yang lebih besar bukan hanya sekedar untuk uang yaitu sebesar 3,28 dan tanggapan terendah yaitu pada indikator saya beranggapan bahwa saya menjadi bagian dari perusahaan/organisasi ini yaitu sebesar 3,01.

Adanya nilai yang cukup tinggi tentang tanggapan tersebut pihak manajemen memberikan pengertian penting bagi perusahaan dalam memperlakukan karyawan secara baik dalam menciptakan organizational commitment dalam pekerjaan. Hal ini sangat diperlukan karena tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan itu sendiri, akan tetapi juga bermanfaat untuk PDAM Purwa Tirta Dharma. Ketika karyawan merasakan bahwa pihak manajemen PDAM Purwa Tirta Dharma memberikan nilai-nilai organizational commitment maka akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, baik mematuhi terhadap semua aturan yang telah ditetapkan perusahaan dan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam

pekerjaannya. Dalam hasil tersebut kategori sedang berarti indikator tiap variabel sudah cukup menjelaskan permasalahan yang antar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Adanya nilai sedang menunjukkan bahwa adanya responden yang masih kurang setuju atas pernyataan tentang karyawan yang beranggapan menjadi bagian dari perusahaan/organisasi ini. Seharusnya karyawan lebih yakin bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi perusahaan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi.

4.3 Analisis Kualitatif

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1.1 Uji Validitas

Alat untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian ini dengan menggunakan uji validitas (Ghozali, 2013). Untuk mengukur validitas, didalam suatu kuesioner akan dikatakan valid jika pernyataan dalam kuesioner mampu untuk menjelaskan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah uji untuk mengukur pernyataan dalam kuesioner dibuat betul – betul dapat mengukur apa yang hendak diukur.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	Hasil	signifikan	Keterangan
1.	Transpormasional Leadership			
	Indikator 1	0,000	0,05	Valid
	Indikator 2	0,000	0,05	Valid
	Indikator 3	0,000	0,05	Valid

2.	Trust			
	Indikator 1	0,000	0,05	Valid
	Indikator 2	0,000	0,05	Valid
	Indikator 3	0,000	0,05	Valid
	Indikator 4	0,000	0,05	Valid
3.	Organizational Citizenship Behavior			
	Indikator 1	0,000	0,05	Valid
	Indikator 2	0,000	0,05	Valid
	Indikator 3	0,000	0,05	Valid
	Indikator 4	0,000	0,05	Valid
4.	Organizational Commitment			
	Indikator 1	0,000	0,05	Valid
	Indikator 2	0,000	0,05	Valid
	Indikator 3	0,000	0,05	Valid
	Indikator 4	0,000	0,05	Valid
	Indikator 5	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa nilai semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan sudah mempunyai koefisien korelasi yang lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 jadi kesimpulannya semua pernyataan hasilnya valid.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengukuran suatu alat kuesioner yang merupakan konstruk atau indikator (Ghozali, 2013). Kuesioner akan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang dari waktu ke waktu terhadap suatu pernyataan konsisten. pernyataan ini dari Jawaban responden dikatakan reliabel apabila dijawab secara konsisten semua pernyataan hendak mengukur hal yang sama tidak boleh acak. Indikator terhadap jawaban ini, dinyatakan tidak reliabel jika kurang dari α 0,60 dan jika nilai melebihi 0,60 maka pernyataan variabel tersebut reliabel (Ghozali,2013).

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel/ Indikator	Alpha	A	Keterangan
1.	Transpormasional Leadership	0,796	0,60	Reliabel

2.	Trust	0,764	0,60	Reliabel
3.	Organizational Commitment	0,784	0,60	Reliabel
4.	Organizational Citizenship Behavior	0,791	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil tabel diatas hasil uji reliabilitas bahwa semua variabel menunjukkan mempunyai koefisien alpha yang cukup diatas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua pengukuran tiap variabel dari kuesioner adalah reliabel. Kemudian alat ukur layak digunakan karena item dengan masing – masing konsep pada variabel.

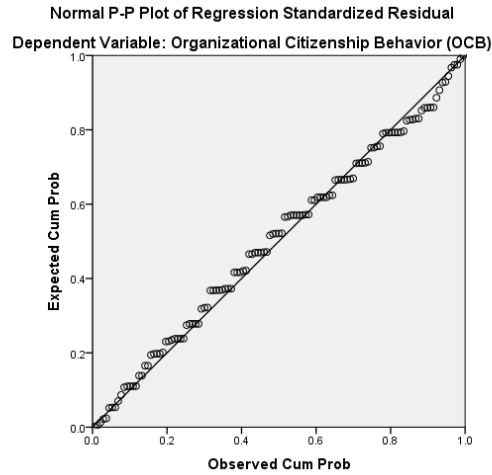
4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

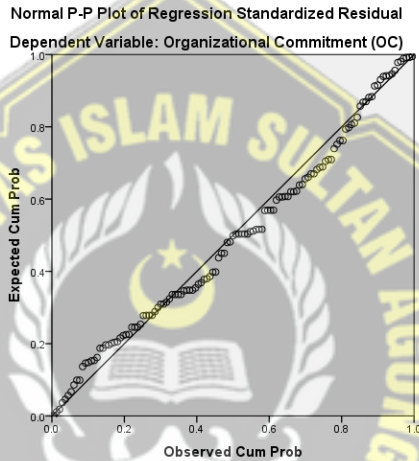
Tujuannya untuk menguji apakah distribusi normal dan tidak itu dimiliki oleh variabel terikat dan variabel bebas. Memiliki distribusi data normal atau mendekati normal merupakan Model regresi yang baik . membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal dengan melihat normal probability plot. Membentuk satu garis lurus diagonal merupakan distribusi akan normal.. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal sebagaimana pada gambar berikut:

Gambar 4.8

Uji Normalitas Model 1



Uji Normalitas Model 2



Berdasarkan sebaran titik-titik dari gambar diatas. Normalitas selalu relatif mendekati garis lurus, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hasil ini sejalan dengan asumsi klasik dari regresi linier dengan pendekatan OLS.

Tabel Kolmogorov

No	Keterangan	Hasil sig kolmogorov	Nilai Signifikan
1	Hasil Kolmogorov 1	0,200	0,05
2	Hasil Kolmogorov 2	0,200	0,05

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Besarnya kolmogorov smirnov signifikansi 0,200 dan 0,200. Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal karena

asympt.sig > 0,05. sehingga dapat diartikan jika data yang digunakan untuk variabel *transpormasional leadership, trust, organizational citizenship dan organizational commitment* terdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik multikolinieritas merupakan model yang memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Jika hasil mempunyai angka tolerance diatas (>) 0,1 dan mempunyai nilai VIF dibawah (<) 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Pengujian Multikolinieritas Model 1

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)			
Transformasional Leader		.910	1.099
Trust		.910	1.099

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Pengujian Multikolinieritas Model 2

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)			
Transformasional Leader		.876	1.142
Trust		.621	1.611
Organizational Citizenship Behavior		.608	1.645

a. Dependent Variable: Organizational Commitment (OC)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* >0,10 dan memiliki nilai VIF <10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada atau tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidak samaan pada varian residual dengan pengujian model regresi antara yang satu dengan yang lain. Jika satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap dari varian residual maka disebut homokedastisitas. Jika varian tersebut berbeda, disebut heterokedastisitas. Tidak terjadinya heterokedastisitas merupakan model regresi yang baik.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan Uji Gletser dengan melakukan meregresikan antara nilai yang absolut residual dengan variabel independen. Jika nilai signifikasi antara variabel independen dengan absolut residual > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.10

Uji Gletser 1

No	Keterangan	Hasil sig Glejser	Nilai Signifikan
1	Transpormasional Leadership	0,185	0,05
2	Trust	0,223	0,05

Uji Gletser 2

No	Keterangan	Hasil sig Glejser	Nilai Signifikan
1	Transpormasional Leadership	0,069	0,05
2	Trust	0,275	0,05
3	Organizational Citizenship Behavior	0,733	0,05

Dari data uji glejzer diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan > 0,05, maka hasil tersebut dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

4.4.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh antar variabel independen atau secara parsial dengan mampu mengetahui pengaruh variabel secara simulta. Pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS 23 memberikan nilai koefisien persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 4.11

Tabel Koefisien Regresi Linear Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.3471	1.236		2.808	.006
Transformasional Leader	.195	.089	.162	2.194	.030
Trust	.607	.080	.558	7.541	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Tabel Koefisien Regresi Linear Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.981	1.515		-1.968	.051
Transformasional Leader	.802	.108	.471	7.457	.000
Trust	.447	.116	.289	3.858	.000
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	.307	.108	.216	2.853	.005

a. Dependent Variable: Organizational Commitment (OC)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi yang mencerminkan hubungan antara variabel – variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,162X_1 + 0,558X_2$$

$$Z = 0,471X1 + 0,289X2 + 0,216Y$$

Dimana :

Z = Organizational Commitment

Y = Organizational Citizenship Behavior

X1= Transpormasional Leadership

X2 = Trust

Persamaan regresi Model 1 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk variabel Transpormasional Leadership sebesar 0,162 bernilai positif, artinya semakin baik Transpormasional Leadership yang ada maka akan semakin baik dalam Organizational Citizenship Behavior
2. Koefisien regresi untuk variabel Trust sebesar 0,558 bernilai positif, artinya semakin baik Trust maka akan semakin baik mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior

Persamaan regresi Model 2 sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk variabel Transpormasional Leadership sebesar 0,471 bernilai positif, yang berarti semakin tinggi Transpormasional Leadership yang ada maka akan semakin tinggi mempengaruhi Organizational Commitment
2. Koefisien regresi untuk variabel Trust sebesar 0,289 bernilai positif, artinya semakin tinggi Trust maka akan semakin tinggi mempengaruhi Organizational Commitment
3. Koefisien regresi untuk variabel Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,216 bernilai positif, artinya semakin tinggi Organizational Citizenship Behavior maka akan semakin tinggi mempengaruhi Organizational commitment.

4.4.5 Pengujian Hipotesis (Uji –t)

Pengujian t digunakan untuk mempengaruhi variabel yang sendiri – sendiri secara parsial. Dibawah merupakan pengujian dari masing – masing variabel parsial :

Tabel 4.12

Hasil Uji t Model 1

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.808	.006
Transformasional Leader	2.194	.030
Trust	7.541	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil Uji t Model 2

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	-1.968	.051
Transformasional Leader	7.457	.000
Trust	3.858	.000
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	2.853	.005

a. Dependent Variable: Organizational Commitment (OC)

Sumber : data primer yang diolah,2021

Hasil Uji t Model 1

- a. Hasil t hitung dari variable Transpormasional Leadership $2,194 > t$ table 1,66 dengan tingkat signifikansi $0,030 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Transpormastional Leadership berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior,

- b. Hasil t hitung dari variable Trust $7,541 > t$ table 1,66 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya trust berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil Uji t Model 2

- a. Hasil t hitung dari variable Transpormasional Leadership $7,457 > t$ table 1,66 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Transpormasional Leadership berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Commitment
- b. Hasil t hitung dari variable Trust $3,858 > t$ table 1,66 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Trust berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Commitment
- c. Hasil t hitung dari variable Organizational Citizenship Behavior $2,853 > t$ table 1,66 dengan tingkat signifikansi $0,05 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Commitment.

4.4.6 Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui bersama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, tinggi nilai kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila hasil nilai F perhitungan lebih besar dari pada nilai F tabel maka hipotesis tersebut dinyatakan bahwa variabel independen secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk analisisnya dari output SPSS dapat dilihat dari tabel 4.13 “Anova”
dibawah ini :

Tabel 4.13

Uji F model 1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.576	2	96.288	39.342	.000 ^b
	Residual	298.592	122	2.447		
	Total	491.168	124			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

b. Predictors: (Constant), Trust, Transformasional Leader

Uji F model 2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570.566	3	190.189	55.081	.000 ^b
	Residual	417.802	121	3.453		
	Total	988.368	124			

a. Dependent Variable: Organizational Commitment (OC)

b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformasional Leader , Trust

Sumber : Data output SPSS 23, 2021

Pengujian secara simultan Transpormasional Ledership dan trust terhadap organizational citizenship behavior. Dari tabel diperoleh nilai F Hitung sebesar 39,342 dengan nilai Probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F Hitung (39,342) > F Tabel 3,07 dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000<0,05; dapat disimpulkan bahwa diestimasi pada model regresi linier layak digunakan

untuk menjelaskan pengaruh Transpormasional Ledership dan trust terhadap organizational citizenship behavior.

Pengujian secara simultan Transpormasional Ledership, trust dan organizational citizenship behavior terhadap Organizational Commitment. Dari tabel diperoleh nilai F Hitung sebesar 55,081 dengan nilai Probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F Hitung (55,081) > F Tabel 2,68 dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000<0,05; sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Transpormasional Ledership, trust dan organizational citizenship behavior terhadap Organizational Commitment.

4.4.7 Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel Transpormasional Ledership, trust dan organizational citizenship behavior terhadap Organizational Commitment. dimana ditunjukkan dengan nilai Adjusted R. Square. Untuk dapat mengetahui seberapa besar prestasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas, Transpormasional Ledership, trust dan organizational citizenship behavior terhadap Organizational Commitment.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.382	1.564

a. Predictors: (Constant), Trust, Transformasional Leader

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.567	1.858

- a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformasional Leader , Trust
- b. Dependent Variable: Organizational Commitment (OC)

Hasil nilai Adj R² model 1 diperoleh sebesar 0,382 yang artinya 38,2 % variasi dari Transformasional Leadership, trust terhadap organizational citizenship behavior, sedangkan model ke 2 sebesar 0,567 yang artinya 56,7% variasi dari oleh Transformasional Leadership, trust dan organizational citizenship behavior terhadap Organizational Commitment. Dari hasil tersebut mendapatkan bahwa dengan tambahan organizational citizenship behavior semakin mempengaruhi organizational commitment. Hasil model 1 dibawah 50% dikarenakan karyawan masih kurang setuju dengan pernyataan pernyataan yang ada mengenai kepemimpinan dan kepercayaan terhadap organizational citizenship behavior. Sehingga ditambah variabel lain guna meningkatkan pengaruh antar variabel independenterhadap variabel dependen.

4.5 Pembahasan

Menurut hasil penelitian dapat dijelaskan pembahasannya sebagai berikut:

1. Pengaruh Transformasional Leadership terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil penelitian tersebut bahwa variabel Transformasional Leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hal tersebut diperkuat pada penelitian yang terdahulu, seperti Kim, et.al (2017), Nurmaladita dan Warsindah (2015), Nuur, dkk (2015), Kristanto, dkk (2014) dan Asrofiah (2016) bahwa terdapat transformasional leadership berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior. Kepemimpinan Transformasional kontribusi lebih banyak untuk tujuan organisasi ,memotivasi pengikut untuk mengutamakan

kepentingan organisasi dari pada kepentingan individu tanpa mengharapkan imbalan langsung kemudian dapat mengarahkan kesediaan bawahan sehingga dapat menumbuhkan perilaku peran ekstra dan pengikut. (Nasra & Heilbrunn, 2015).

Kepemimpinan Transpormasional dalam pencapaian tujuan dan bekerja sesuai arah sebagai pemimpin yang dapat membantu pengikut menjadi lebih percaya diri dan juga tujuan yang lebih baik kedepannya,memberikan inspirasi intelektual,dengan charisma yang dimiliki pemimpin dan stimulasi untuk para pengikutnya. Manik (2016)

Menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transpormasional Dapat mempengaruhi kewarganegaraan organisasi (OCB) tingkah laku tentang karyawan dalam organisasi diperbankan, konstruksi, elektronik, komputer, pariwisata sector Iran. Khalili (2017)

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) rasa suka rela membantu dilingkungan kerja bukan karena tuntutan tugasnya perilaku yang dilakukan oleh seorang yang bekerja. (Brodoastuti & Ruliaji, 2016)

Karyawan secara personal akan terikat terhadap perusahaan jika pihak manajemen memperhatikan karyawannya, seperti bagaimana pihak manajemen PDAM dalam memperhatikan terhadap kesesuaian pemberian contoh kepemimpinan yang proporsional dengan beban kerja yang dilakukan karyawan, sehingga meskipun dengan tugas pekerjaan yang berbeda yang dibebankannya akan membuat karyawan merasa tertantang. Sikap adil yang diberikan pemimpin terkait organizational citizenship behavior kepada bawahannya, maka akan membuat karyawan akan semakin antusias dengan pekerjaannya. Penting bagi pimpinan selama proses penilaian organisai, agar

berusaha memberikan kesempatan yang sama kepada bawahan untuk menyatakan pendapat, sehingga karyawan memiliki energi untuk tetap gigih menyelesaikan pekerjaan meskipun sulit.

2. Pengaruh Trust terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil penelitian ini bahwa variabel Trust memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian terdahulu, seperti Kim, et.al (2017), Nurmaladita dan Warsindah (2015), Nuur, dkk (2015), Kristanto, dkk (2014) dan Asrofiah (2016) bahwa terdapat trust berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior.

Lutfi Adi Pratama & Vini Wiratno Putri / Jurnal Analisis Manajemen 8 (4) 2019 mengatakan perilaku citizenship dari bawahannya mampu mendorong peran atau organisasi Udiyana, et.al (2015) Penelitian ini menyatakan bahwa untuk meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi harus memainkan peran penting dalam komitmen.

Karyawan akan cenderung menunjukkan perilaku yang lebih konstruktif dengan kepercayaan tinggi pada pemimpin, lebih mendengarkan setiap perintah dari pemimpin, dalam menjalankan tugasnya sehingga mendorong munculnya perilaku kewarganegaraan organisasional, saling membantu rekan dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti karyawan lebih mendengarkan, dalam menjalankan pekerjaannya, menganggap pemimpin sebagai teladan bagi masing – masing (Amri & Ratnawati, 2013).

3. Pengaruh Transpormasional Leadership terhadap Organizational Commitment

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Transpormasional Leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

Organizational Commitmen. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian terdahulu, seperti Kim, et.al (2017), Nurmaladita dan Warsindah (2015), Nuur, dkk (2015), Kristanto, dkk (2014) dan Asrofiah (2016) bahwa terdapat transpormasional leadership berpengaruh positif terhadap otrganizational commitment.

Kepemimpinan Transpormasional adalah Harapan berdasarkan keterikatan emosional melebihi proses oleh pemimpin membina kelompok atau organisasi kinerja yang kuat dengan para pengikutnya komitmen kolektif untuk tujuan moral yang lebih tinggi yang dikombinasikan. Hal yang paling diperdebatkan dalam studi kepemimpinan selama 30 tahun terakhir telah menjadi satu-satunya ide yang paling banyak dipelajari kepemimpinan transpormasional. Adanya hubungan antara kepemimpinan taranspormasional hasil pegujian menunjukkan secara empiris dan komitmen organisasi (OC) (Alamir 2010). Hubungan antara Kepemimpinan transpormasional dengan pengaruh mediasi komitmen organisasi terhadap gaya dan kepuasan kerja berpegaruh terhadap komitmen organisasi secara signifikan dan positif hasilnya menunjukkan kepada gaya kepemimpinan transpormasional Keskes, et.al (2018). Memiliki tujuan untuk menganalisis komitmen organisasi pada pengaruh transpormasi gaya kepemimpinan.

Komitmen organisasi karyawan sangat berpengaruh pada gaya kepemimpinan organisasi. Jawaban pengujian hipotesis, deskriptif, inner model, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, Para Pemimpin tingkat menengah menganggap bahwa gaya kepemimpinan mereka yaitu gaya kepemimpinan transpormasional,dalam gaya kepemimpinan ini komitmen organisasi dapat dipengaruhi secara signifikan yang mereka miliki.

4. Pengaruh Trust terhadap Organizational Commitment

Hasil penelitian ini bahwa variabel Trust adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian terdahulu, seperti Kim, et.al (2017), Nurmaladita dan Warsindah (2015), Nuur, dkk (2015), Kristanto, dkk (2014) dan Asrofiah (2016) bahwa terdapat trust berpengaruh positif terhadap organizational commitment.

Monitor dan mengontrol satu sama lain, bentuk kemauan dari individu berharap orang lain akan percaya satu sama lain, yang rentan terhadap tindakan yang diambil dari individu lain merupakan Kepercayaan Internasional pada pemimpin Mayer, Davis, Schoorman, Mayer dan (Davis 2012).

Dengan kebijakan yang telah dijalankan keluar oleh para pemimpin mereka, sikap tidak perlu diragukan lagi karyawan kepada pemimpin mereka dan kepercayaan pada pemimpin bisa dalam bentuk percaya diri (Mahdi 2008)

Seorang pemimpin mendapat kepercayaan anggota dan mereka yang percaya bahwa pemimpin mereka cenderung mengatakan yang sebenarnya organisasi meskipun pemimpin memiliki kemampuan profesional, sulit menunjukkan kemampuan pemimpin jika mereka mendapatkan kepercayaan tersebut (Heru & Haryokusumo, 2018).

Hubungan antara Kepercayaan juga melibatkan hubungan yang aktif dan keinginan karyawan organisasi tidak hanya berkomitmen loyalitas pasif untuk memberikan kontribusi dan kepercayaan bagi organisasi (Fitriastuti, 2013).

5. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Organizational Commitment

Hasil penelitian ini bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian terdahulu, seperti Kim, et.al (2017), Nurmaladita dan Warsindah (2015), Nuur, dkk (2015), Kristanto, dkk (2014) dan Asrofiah (2016) bahwa terdapat organizational citizenship behavior berpengaruh positif terhadap organizational commitment.

Komitmen Organisasi (CO) merupakan untuk mencapai tujuan organisasi secara aktif dalam organisasi, keinginan dari dalam diri seseorang secara aktif yang menyadari keberadannya di dalam organisasi yang selalu ada bersedia melakukan kegiatan, memiliki nilai yang sesuai dengan nilai organisasi, memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya kepada organisasi, dan memiliki keinginan untuk organisasi untuk setia. Hadiyani, et.al (2013).

Meningkatkan perilaku karyawan dalam organisasi dalam hal memiliki komitmen organisasi (OC) peran penting organisasional Prasetio, et.al (2015). Terkait dengan visi dan misi organisasi seseorang akan memiliki tanggung jawab besar dengan tinggi komitmennya pada organisasi, sehingga organisasi komitmen (OC) memiliki pengaruh yang tinggi terhadap perilaku kewarganegaraan (OCB). Oemar (2011).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini , maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Transpormasional Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, artinya jika semakin tinggi transpormasional leadership yang ada maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior
2. Variabel trust berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, yang bearti semakin tinggi trust yang ada maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior
3. Variabel Transpormasional Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment, artinya semakin tinggi transpormasional leadership yang ada maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap Organizational Commitment
4. Variabel trust berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment, artinya semakin tinggi trust yang ada maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap Organizational Commitment
5. Variabel Organizational Citizenship Behavior, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment, artinya semakin tinggi Organizational Citizenship Behavior yang ada maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap Organizational Commitment

5.2 Saran

Saran – saran yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian variabel Transpormasional Leadership, pada indikator pimpinan saya selalu memperhatikan kinerja karyawan untuk mengkomunikasikan tujuan sebuah perusahaan tergolong rata – rata paling rendah walaupun dalam kategori interval sedang, maka sebaiknya pemimpin lebih meningkatkan lagi dalam memperhatikan kinerja karyawan untuk mengkomunikasikan tujuan sebuah perusahaan agar dapat meningkatkan komitmen organisasi.
2. Dari hasil penelitian variabel trust, terdapat idnikator dalam rata – rata rendah yaitu saya percaya terhadap pimpinan saya atas segala bentuk bimbingan dan arahan yang beliau katakan, maka dari itu sebaiknya karyawan percaya kepada pimpinan atas segala bentuk bimbingan dan arahan yang beliau katakan untuk meningkatkan kepercayaan karyawan.
3. Dari hasil penelitian variabel organizational citizenship behavior terdapat indikator saya tertarik untuk memperoleh informasi terbaru untuk perusahaan/organisasi agar lebih maju dan bermanfaat dengan nilai rata – rata paling rendah, maka sebaiknya karyawan lebih tertarik untuk memperoleh informasi terbaru untuk perusahaan/organisasi agar lebih maju dan bermanfaat sehingga meningkatkan kinerja karyawan.
4. Dari hasil penelitian variabel organizational commitment, pada indikator saya beranggapan bahwa saya menjadi bagian dari perusahaan/organisasi ini mendapat nilai rata – rat paling rendah,

maka sebaiknya beranggapan menjadi bagian dari perusahaan/organisasi ini sebagai bentuk komitmen terhadap perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dari hasil penelitian terdahulu memberikan hasil yang telah dicapai, akan tetapi harus masih menjadi perhatian para peneliti yang akan mendatang karena masih ada beberapa keterbatasan. dalam penelitian ini Keterbatasan yang ada adalah variabel yang sederhana dan diujikan relatif sedikit , untuk dapat melihat keseluruhan maka dari itu tentang organizational commitment. Dapat ditambah faktor factor lain yang mungkin dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam melakukan pekerjaan.

5.4 Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Agenda penelitian ini yang akan datang, dengan keterbatasan penelitian, didukung dengan hasil koefisien determinasi, yaitu sebagian variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen, maka dengan iu, dalam penelitian ini terdapat kekurangan bahwa variabel independen menjelaskan dalam variabel dependen. Dengan demikian, mengharapkan pada penelitian yang akan datang mampu menambah variabel yang lain, dengan ketentuan yang terkait dengan permasalahan yang ada serta meneliti pada perusahaan yang sama dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmojo, M. (2012). *The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance*. 5(2).
- Boersma, M. F., Buckley, P. J., & Ghauri, P. N. (2003). *Trust in international joint venture relationships*. 56, 1031–1042. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(01\)00315-0](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(01)00315-0)
- Brewer, P. R., Gross, K., Aday, S., & Willnat, L. (2004). *International Trust and Public Opinion About World Affairs*. 48(1), 93–109.
- Burke, C. S., Sims, D. E., Lazzara, E. H., & Salas, E. (2007). *Trust in leadership : A multi-level review and integration*. 18, 606–632. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.09.006>
- Dan, D., & Daerah, O. (2009). *TRUST DAN LEADERSHIP DALAM PRAKTIK PERENCANAAN KOTA DI ERA DEMOKRASI DAN OTONOMI DAERAH Natalia Pertiwi Ginting*. 20(2).
- Darmawa, W. (2019). *The Effect Of Transformational Leadership , Organizational Culture , Competence , And Self-Efficacy On Organizational Commitments , Ambidexterity Organizational And Performance Of Village Governments In East Nusa Tenggara Province*. 7(3).
- Deluga, R. J. (1994). *Supervisor trust building , leader-member exchange and organizational citizenship behaviour*. 315–326.
- Eliyana, A., & Ma, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144– 150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2015). *Influence of transformational leadership and organization climate to the work satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior on the educational personnel of sebelas maret university, surakarta*. 1(1), 41–66.
- Farah, B., Elias, R., Clercy, C. De, & Rowe, G. (2020). Leadership succession in different types of organizations : What business and political successions may learn from each other. *The Leadership Quarterly*, 31(1), 101289. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.03.004>
- Ferres, N., Travaglione, A., & Connell, J. (1998). *TRUST : A PRECURSOR TO THE POTENTIAL MEDIATING EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ?* 5(8), 242–262.
- Hasmin, E., & Makassar, S. B. (2010). *Effect of Transformational Leadership on Employee Job Satisfaction and Performance*. 43.
- Hassan, A., & Ahmed, F. (2011). *Authentic Leadership , Trust and Work Engagement*. 164–170.
- Influence, T. H. E., Transformational, O. F., Motivation, W., Employee, O. N., Mediated, P., & Satisfaction, B. Y. J. O. B. (2018). *LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED*. 36, 171–178.

- Krishnan, V. R., & Arora, P. (2014). *Determinants of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Determinants of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior*. May. <https://doi.org/10.1177/097324700800400104>
- Maharani, V., & Troena, E. A. (2013). *Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership , Job Satisfaction on Employee Performance : Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java*. 8(17), 1–12. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n17p1>
- Modassir, A. (1986). *Relationship of Emotional Intelligence with Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior*. 4(2001), 3–21.
- Piccolo, R. F. (2006). *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND JOB BEHAVIORS : THE MEDIATING ROLE OF CORE JOB CHARACTERISTICS University of Central Florida*. 49(2), 327–340.
- Pratama. L. A., & Putri. V. W. (2019). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Organizational Commitment the Graduate Program. *Management Analysis Journal*, 8(4).
- Rina, L. (2019). *STUDENT LEADERSHIP IN SCHOOL : INTERNALIZATION OF ENTREPRENEURIAL COMPETENCE AND CHARACTER*. 21(1), 1–8. <https://doi.org/10.9744/jmk.21.1.1>
- Role, T. H. E., Mediators, O. F., & For, M. S. (2019). *JOURNAL OF LEADERSHIP THE ROLE OF MEDIATORS ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND MODERATING SELF-EFFICACY FOR*. 1(1), 48–66.
- Setiawan, T. H., Firdaus, A., & Putra, A. D. (2019). *Journal Of Civil T H E S T U D Y O F S I T U A T I O N A L L E A D E R S H I P S T Y L E O N A N . 1*, 17–22.
- Suwuh, M. (n.d.). *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE , MOTIVATION , AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANKSULUT KCP LIKUPANG*. 3(4), 611–619.
- Torgler, B. (2008). *Trust in international organizations : An empirical investigation focusing on the United Nations*. 65–93. <https://doi.org/10.1007/s11558-007-9022-1>
- Wang, H. U. I., Law, K. S., & Hackett, R. D. (2005). *LEADER-MEMBER EXCHANGE AS A MEDIATOR OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND FOLLOWERS ' PERFORMANCE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*. 48(3), 420–432.
- Wong, C. A., & Cummings, G. G. (2009). *THE INFLUENCE OF AUTHENTIC LEADERSHIP BEHAVIORS ON TRUST AND WORK OUTCOMES OF HEALTH CARE RES T A F F*. 3(2), 6–23. <https://doi.org/10.1002/jls>
- (Irawan et al., 2018)Irawan, D., Wahyudin, A., & Yanto, H. (2018). The Moderating Influence of The Academic Supervision of Teacher Competencies and Commitment Towards Organizational of Teacher Performance SMA Kesatrian 2 Semarang city, Indonesia 2. *EducationalManagement*, 7(1), 64–70. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>
- Claudia, M. (2018). The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and

Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 33(1), 23–45.

(Purwantoro & Bagyo, 2019)Purwantoro, H., & Bagyo, Y. (2019). Citizenship organizational behavior ability to increase the effect of organizational climate, work motivation, and organizational justice on employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 3(2), 195. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v3i2.7455>

(ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF STANDARD OPERATING PROCEDURE & MARINE, 1981)ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF STANDARD OPERATING PROCEDURE, O. C. B., & MARINE, A. W. C. T. P. A. E. P. O. S. M. (1981). 濟無No Title No

Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

(Ayu et al., 2018)Ayu, I., Martini, O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Saroyeni, P. (2018). *The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension*. 20(2), 29–37.<https://doi.org/10.9790/487X-2002082937>

(Rantesalu et al., 2016)Rantesalu, A., Mus, A. R., & Arifin, Z. (2016). *The Effect of Competence , Motivation and Organizational Culture on Employee Performance : the Mediating Role of Organizational Commitment*. 4(9), 8– 14.

(Paramita et al., 2020)Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). *The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT Bank Mandiri (Persero)*, Tbk. 7(March), 273–286.

(Avey et al., 2007)Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M., & Luthans, K. W. (2007). *Using positivity , transformational leadership and empowerment to combat employee negativity*. 110–126.

<https://doi.org/10.1108/01437730810852470>

(Alban-metcalfe & Alimo-metcalfe, 2007)Alban-metcalfe, J., & Alimo-metcalfe,B. (2007). *Development of a private sector version of the (Engaging) Transformational Leadership Questionnaire*.104–121.<https://doi.org/10.1108/01437730710726813>



LAMPIRAN 1

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Pegawai PDAM Purwa Tirta Dharma

Di Purwodadi, Grobogan

Dengan hormat, Berkaitan dengan penelitian yang sedang saya laksanakan dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana (S1) di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat meluangkan waktu mengisi pertanyaan atau pernyataan di kuesioner ini dengan jujur sesuai keadaan yang ada. Penelitian ini berjudul **“PERAN TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP DAN TRUST TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR”** mengenai

jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya kemudian hal ini hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam penelitian ini. Atas partisipasi, bantuan, dan kerjasama dari Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Ferra Adella Putri
NIM. 30401700080



DATA KUESIONER

1. Data Responden

- a. Nama :
- b. Usia :
- c. Jenis Kelamin :

2. Petunjuk Pengisian Jawablah pernyataan dibawah ini dengan menjawab salah satu jawaban yang tepat menurut Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda (v) dikolom yang telah tersedia, isilah jawaban sesuai keadaan yang ada.

Keterangan :

- 1) STS : Sangat Tidak Setuju
- 2) TS : Tidak Setuju
- 3) RG : Ragu-ragu
- 4) S : Setuju
- 5) ST : Sangat Setuju

A. Transpormasional Leadership (Kepemimpinan Transpormasional)

No.	Pertanyaan	Skala				
		1	2	3	4	5
1	Saya terinspirasi kinerja diperusahaan dari pimpinan atau atasan saya					
Alasan :						
2	Pemimpin saya selalu menunjukkan kapasitasnya sebagai pemimpin diperusahaan					
Alasan :						
3	Pimpinan saya selalu memperhatikan kinerja karyawan untuk					

	mengkomunikasikan tujuan sebuah perusahaan					
Alasan :						

B. Trust (Kepercayaan)

No.	Pertanyaan	Skala				
		1	2	3	4	5
1	Saya percaya terhadap pimpinan saya atas segala bentuk bimbingan dan arahan yang beliau katakana					
Alasan :						
2	Saya percaya dengan jaminan kepuasan dan pelayanan yang ada di perusahaan/organisasi					
Alasan :						
3	Pemimpin akan jujur dan tulus dalam menangani permasalahan karyawannya					
Alasan :						
4	Saya percaya pemimpin dapat memberikan sanksi yang tegas bila ada bentuk kesalahan pada salah satu karyawan yang melanggar aturan					

Alasan :

C. Organizational Commitment (Komitmen Organisasi)

No.	Pertanyaan	Skala				
		1	2	3	4	5
1	Saya berkomitmen bekerja untuk hal yang lebih besar bukan hanya sekedar untuk uang					
Alasan :						
2	Permasalahan yang ada di perusahaan/organisasi merupakan permasalahan saya sendiri					
Alasan :						
3	Saya beranggapan bahwa saya menjadi bagian dari perusahaan/organisasi ini					
Alasan :						
4	Saya bersenang hati karena bisa mengabdikan diri di perusahaan/organisasi ini hingga pensiun					
Alasan :						
5	Pemimpin menjamin kesejahteraan karyawan dalam masa pekerjaannya					

Alasan :

D. Organizational Citizenship Behavior

No.	Pertanyaan	Skala				
		1	2	3	4	5
1	Saya tertarik untuk memperoleh informasi terbaru untuk perusahaan/organisasi agar lebih maju dan bermanfaat					
Alasan :						
2	Saya terlibat dalam fungsi – fungsi yang ada diperusahaan/organisasi					
Alasan :						
3	Tugas yang diberikan oleh Perusahaan/Organisasi akan saya selesaikan dengan rasa tanggung jawab					
Alasan :						
4	Saya berani untuk bertanggung jawab atas resiko pengambilan keputusan rapat bersama					
Alasan :						

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data

Transpormasional Leadership (X1)				Trust (X2)				
x1.1	x1.2	x1.3	Total x1	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	Total x2
3	2	3	8	3	3	3	3	12
3	3	3	9	3	3	4	4	14
3	2	2	7	3	4	4	4	15
2	4	2	8	4	4	3	4	15
3	4	3	10	3	3	3	3	12
3	2	2	7	3	3	3	3	12
3	2	4	9	3	4	3	4	14
3	3	2	8	3	3	3	3	12
3	2	2	7	3	3	3	3	12
3	3	3	9	3	4	4	4	15
3	4	3	10	3	4	4	3	14
4	3	3	10	4	3	4	4	15
3	3	3	9	3	4	3	4	14
2	3	3	8	4	4	3	3	14
2	2	3	7	3	3	3	3	12
2	3	3	8	3	3	4	4	14
3	3	3	9	3	4	4	4	15
2	3	3	8	4	4	3	4	15
3	2	2	7	3	3	3	3	12
3	2	4	9	3	3	3	3	12
3	2	3	8	3	4	3	4	14
2	3	2	7	3	4	4	4	15
2	4	3	9	3	4	4	3	14
3	4	2	9	3	3	4	4	14
3	2	3	8	3	4	4	3	14
3	2	3	8	3	3	3	4	13
3	3	3	9	3	3	4	4	14
3	3	4	10	3	3	3	4	13
3	3	3	9	3	3	3	3	12
3	2	2	7	3	4	3	4	14
4	2	4	10	5	5	5	5	20
5	3	4	12	3	4	3	3	13
5	3	3	11	3	4	3	4	14
4	3	3	10	3	3	4	4	14
4	3	3	10	3	4	4	3	14
4	3	4	11	3	3	3	4	13
3	3	3	9	3	3	4	4	14
5	3	3	11	3	3	3	4	13
5	3	3	11	3	3	4	3	13
3	3	3	9	3	3	5	5	16

5	3	3	11	3	3	5	5	16
3	3	4	10	3	3	5	5	16
3	3	3	9	3	3	5	4	15
4	3	3	10	3	3	5	3	14
3	3	3	9	3	4	5	3	15
3	3	2	8	3	3	3	3	12
5	3	2	10	3	3	5	4	15
4	3	3	10	3	3	3	4	13
4	4	3	11	4	4	5	4	17
3	3	3	9	4	4	5	3	16
3	3	4	10	3	5	5	4	17
3	5	3	11	3	5	4	5	17
3	5	3	11	5	4	4	5	18
3	4	3	10	3	4	4	5	16
3	3	3	9	5	3	4	4	16
3	4	2	9	5	4	3	3	15
3	3	2	8	3	4	3	3	13
3	2	3	8	5	4	4	3	16
2	3	2	7	3	3	3	4	13
3	3	2	8	3	3	4	4	14
4	4	4	12	4	5	4	4	17
3	4	3	10	4	5	4	4	17
2	3	3	8	4	5	3	3	15
3	3	3	9	3	4	4	4	15
3	3	3	9	4	4	5	5	18
3	3	3	9	4	3	3	4	14
2	2	3	7	4	4	4	4	16
3	2	3	8	4	5	4	4	17
2	3	3	8	3	3	3	2	11
2	2	3	7	4	3	3	3	13
3	3	2	8	3	3	3	3	12
2	3	3	8	3	3	3	3	12
3	3	3	9	4	3	3	3	13
3	3	3	9	3	4	5	3	15
3	3	3	9	3	4	4	4	15
3	3	2	8	4	3	3	3	13
3	2	2	7	4	3	3	3	13
4	3	2	9	3	3	3	4	13
3	3	2	8	4	4	3	4	15
3	2	2	7	3	4	5	5	17
3	2	2	7	4	4	3	3	14
3	3	2	8	4	3	3	3	13
3	3	2	8	3	3	4	3	13
3	3	3	9	3	3	4	4	14
2	3	3	8	3	4	4	3	14
3	3	3	9	3	3	4	4	14
3	3	3	9	3	3	4	3	13
3	3	3	9	3	3	4	4	14

3	3	3	9	3	3	3	4	13
3	3	3	9	3	3	3	3	12
3	3	3	9	3	3	3	5	14
3	4	3	10	5	5	5	5	20
3	3	3	9	3	3	3	4	13
5	3	3	11	3	3	3	5	14
3	3	3	9	5	5	5	5	20
3	3	3	9	3	4	3	5	15
4	4	5	13	5	4	5	4	18
2	4	1	7	5	4	5	5	19
4	4	4	12	4	4	3	3	14
3	3	4	10	4	5	4	4	17
4	4	3	11	3	4	4	4	15
4	4	4	12	3	4	3	4	14
4	3	4	11	4	3	3	4	14
1	3	4	8	3	4	4	4	15
5	4	4	13	3	5	4	4	16
4	3	4	11	4	3	3	4	14
4	4	3	11	4	3	3	3	13
4	4	4	12	4	4	4	3	15
3	4	4	11	4	2	4	3	13
4	4	4	12	4	4	4	3	15
4	4	4	12	3	4	4	5	16
4	4	4	12	4	4	4	4	16
5	4	4	13	4	5	4	4	17
4	5	4	13	4	4	4	4	16
4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	3	3	10	3	5	4	4	16
4	4	4	12	4	3	4	4	15
3	4	5	12	4	5	4	4	17
4	4	4	12	3	4	3	3	13
5	5	4	14	4	4	4	4	16
4	3	3	10	4	5	4	5	18
4	4	3	11	4	4	4	4	16
5	3	3	11	4	5	4	4	17
4	4	4	12	3	5	4	4	16
4	5	4	13	4	4	3	4	15
1187				1828				

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Y					Organizational Commitment (OC) Z					
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total Y	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Total Z
3	4	3	4	14	4	3	3	3	3	16

3	3	4	4	14	4	3	3	3	3	16
3	4	4	3	14	4	3	3	3	3	16
3	4	3	3	13	4	3	3	2	2	14
3	3	3	5	14	3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	12	3	3	2	2	3	13
3	4	4	3	14	3	4	2	2	3	14
3	3	4	4	14	3	2	2	4	3	14
4	3	3	4	14	3	3	2	2	3	13
3	3	3	4	13	3	3	3	3	2	14
3	4	4	3	14	3	4	3	2	2	14
4	4	4	4	16	4	4	3	3	2	16
3	4	4	4	15	3	4	4	2	2	15
4	4	3	3	14	4	2	3	3	2	14
3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	13
3	3	4	4	14	3	3	4	2	2	14
3	3	5	3	14	3	4	4	2	2	15
4	3	4	3	14	4	2	3	3	2	14
3	3	3	3	12	3	2	2	2	3	12
3	3	3	3	12	2	3	2	2	3	12
3	3	3	4	13	2	2	3	4	3	14
3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	15	3	3	2	3	3	14
3	4	3	3	13	3	4	2	2	3	14
3	4	4	3	14	3	2	3	3	3	14
3	3	3	3	12	3	2	2	3	3	13
3	3	4	4	14	3	3	2	3	3	14
3	3	3	3	12	3	2	2	3	3	13
3	3	3	3	12	3	3	2	2	2	12
3	4	4	3	14	3	4	3	2	2	14
4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	12	3	3	2	2	3	13
3	4	3	4	14	3	3	3	2	3	14
4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	20
3	3	4	5	15	2	3	4	3	3	15
4	4	3	5	16	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	16	3	3	2	3	3	14
3	3	4	4	14	3	2	3	3	3	14
3	4	3	4	14	3	3	2	2	3	13
3	3	4	4	14	3	3	4	3	3	16
3	5	3	5	16	3	3	3	3	4	16
3	5	3	3	14	3	4	3	3	3	16
3	5	3	3	14	3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	14	3	3	2	3	3	14
3	4	3	4	14	3	3	3	3	3	15
3	3	3	5	14	3	2	2	3	2	12
4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15
3	3	3	4	13	2	2	3	3	3	13
4	5	4	5	18	4	4	3	3	3	17

4	5	3	3	15	4	3	3	3	3	16
3	5	5	4	17	3	3	4	3	4	17
3	4	5	5	17	5	3	3	3	3	17
3	5	5	5	18	5	3	3	3	4	18
3	4	4	5	16	3	3	3	3	4	16
3	4	4	5	16	4	3	3	3	3	16
3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	12	3	3	2	2	3	13
3	4	4	4	15	3	4	3	3	3	16
3	3	3	3	12	3	3	2	2	3	13
3	5	3	3	14	3	3	2	3	3	14
4	4	4	5	17	2	3	3	3	3	14
3	4	4	4	15	3	3	2	2	3	13
3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	15	4	2	2	2	3	13
3	4	3	5	15	2	2	3	3	3	13
3	4	4	3	14	2	2	3	3	2	12
3	3	3	3	12	3	2	2	2	3	12
3	3	4	4	14	3	2	2	2	3	12
4	3	3	4	14	2	2	2	3	3	12
3	4	3	4	14	3	3	2	2	2	12
3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	15
4	3	3	4	14	3	3	3	3	2	14
4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	15	3	3	3	3	2	14
3	3	4	4	14	2	3	3	3	3	14
3	3	3	3	12	3	3	2	2	2	12
3	3	5	3	14	3	4	2	2	3	14
4	3	4	3	14	3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	12	3	2	2	2	3	12
3	3	3	3	12	3	3	2	2	2	12
3	3	3	4	13	2	3	3	3	3	14
3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	15	3	2	3	3	3	14
3	4	3	3	13	2	3	3	3	3	14
3	3	4	4	14	3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	12	3	3	3	2	2	13
3	3	4	4	14	3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	12	3	2	2	3	3	13
3	3	3	3	12	3	2	2	3	2	12
4	3	3	4	14	2	3	3	3	3	14
3	5	5	5	18	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	12	2	4	2	2	3	13
4	4	3	3	14	3	3	2	3	3	14
4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	20
3	4	3	5	15	3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	20	5	2	5	4	5	21

5	5	5	5	20	5	2	4	5	5	21
4	4	5	3	16	3	4	5	3	5	20
4	5	4	3	16	4	5	3	3	3	18
4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19
4	3	3	3	13	4	4	3	3	3	17
4	3	4	4	15	4	4	3	4	4	19
4	3	4	5	16	3	5	3	4	5	20
4	4	4	4	16	3	5	4	5	3	20
4	4	4	3	15	4	4	4	3	4	19
4	3	3	5	15	4	3	4	4	3	18
4	3	4	4	15	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	16	5	4	3	4	3	19
5	4	4	4	17	4	3	4	4	4	19
3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	17	4	4	4	5	5	22
4	3	5	4	16	4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	14	4	3	4	4	3	18
4	3	4	5	16	4	3	4	4	5	20
3	4	3	3	13	3	4	3	4	4	18
3	3	4	4	14	4	5	4	5	5	23
3	3	3	3	12	4	3	4	5	4	20
3	3	4	4	14	4	5	4	4	4	21
3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	14	4	3	4	4	4	19
3	5	5	5	18	4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	12	4	4	5	3	5	21
				1798						1948

UNISSULA
جامعة سلطان أبوبنوح الإسلامية

LAMPIRAN HASIL ANALISIS DATA

Uji Validitas

Correlations

		Indikator 1	Indikator 2	Indikator 3	Transformasional Leader
Indikator 1	Pearson Correlation	1	.263**	.320**	.727**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000
	N	125	125	125	125
Indikator 2	Pearson Correlation	.263**	1	.375**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000
	N	125	125	125	125
Indikator 3	Pearson Correlation	.320**	.375**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	125	125	125	125
Transformasional Leader	Pearson Correlation	.727**	.733**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	125	125	125	125

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	4

CORRELATIONS

Correlations

		Indikator 1	Indikator 2	Indikator 3	Indikator 4	Trust
Indikator 1	Pearson Correlation	1	.342**	.174	.119	.589**
	Sig. (2-tailed)		.000	.052	.185	.000
	N	125	125	125	125	125
Indikator 2	Pearson Correlation	.342**	1	.298**	.264**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.003	.000
	N	125	125	125	125	125
Indikator 3	Pearson Correlation	.174	.298**	1	.384**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.052	.001		.000	.000
	N	125	125	125	125	125

Indikator 4	Pearson Correlation	.119	.264**	.384**	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.185	.003	.000		.000
	N	125	125	125	125	125
Trust	Pearson Correlation	.589**	.722**	.702**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	125	125	125	125	125

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	5

Correlations

		Indikator 1	Indikator 2	Indikator 3	Indikator 4	Organizational Citizenship Behavior (OCB)
Indikator 1	Pearson Correlation	1	.358**	.394**	.199*	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.026	.000
	N	125	125	125	125	125
Indikator 2	Pearson Correlation	.358**	1	.431**	.304**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000
	N	125	125	125	125	125
Indikator 3	Pearson Correlation	.394**	.431**	1	.405**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	125	125	125	125	125
Indikator 4	Pearson Correlation	.199*	.304**	.405**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.026	.001	.000		.000
	N	125	125	125	125	125
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Pearson Correlation	.655**	.738**	.779**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	125	125	125	125	125

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	5

Correlations

		Indikator 1	Indikator 2	Indikator 3	Indikator 4	Indikator 5	Organizational Commitment (OC)
Indikator 1	Pearson Correlation	1	.292**	.446**	.453**	.418**	.694**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125
Indikator 2	Pearson Correlation	.292**	1	.406**	.266**	.322**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.003	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125
Indikator 3	Pearson Correlation	.446**	.406**	1	.600**	.518**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125
Indikator 4	Pearson Correlation	.453**	.266**	.600**	1	.621**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125
Indikator 5	Pearson Correlation	.418**	.322**	.518**	.621**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	125	125	125	125	125	125
Organizational Commitment (OC)	Pearson Correlation	.694**	.618**	.806**	.798**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	125	125	125	125	125	125

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	6

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	14.22	1.990	125
Transformasional Leader	9.56	1.658	125
Trust	14.63	1.830	125

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.626 ^a	.392	.382	1.564	1.308

a. Predictors: (Constant), Trust, Transformasional Leader

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.576	2	96.288	39.342	.000 ^b
	Residual	298.592	122	2.447		
	Total	491.168	124			

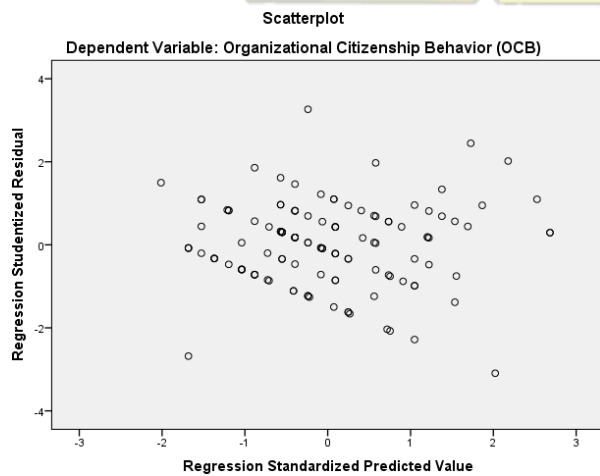
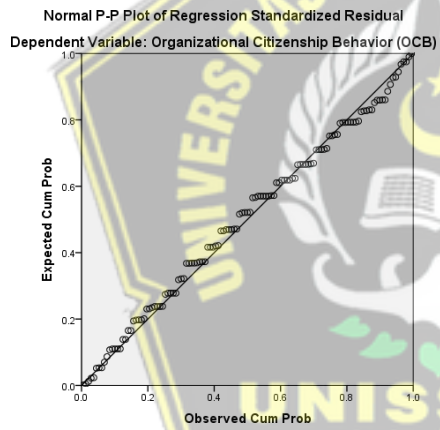
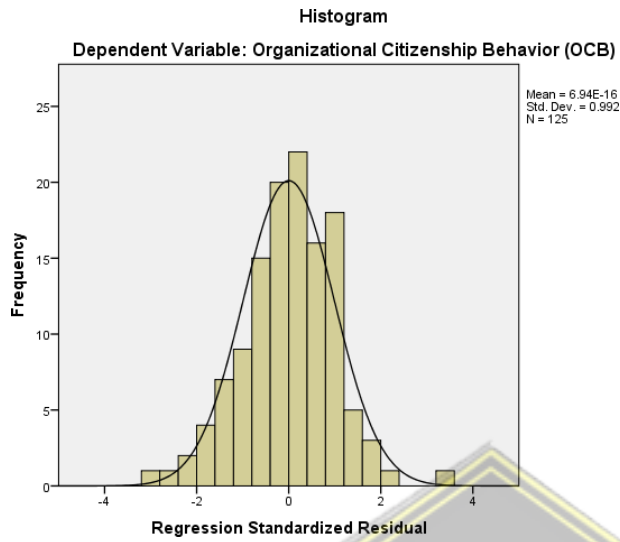
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

b. Predictors: (Constant), Trust, Transformasional Leader

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	3.471	1.236				2.808
Transformasional Leader	.195	.089	.162	2.194	.030	.910	1.099
Trust	.607	.080	.558	7.541	.000	.910	1.099

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55177306
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.055
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.406	.769		-.528	.598
Transformational Leader	.074	.055	.124	1.334	.185
Trust	.061	.050	.114	1.225	.223

a. Dependent Variable: glejser1

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N

Organizational Commitment (OC)	15.58	2.823	125
Transformasional Leader	9.56	1.658	125
Trust	14.63	1.830	125
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	14.22	1.990	125

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760 ^a	.577	.567	1.858	1.117

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformasional Leader , Trust

b. Dependent Variable: Organizational Commitment (OC)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570.566	3	190.189	55.081	.000 ^b
	Residual	417.802	121	3.453		
	Total	988.368	124			

a. Dependent Variable: Organizational Commitment (OC)

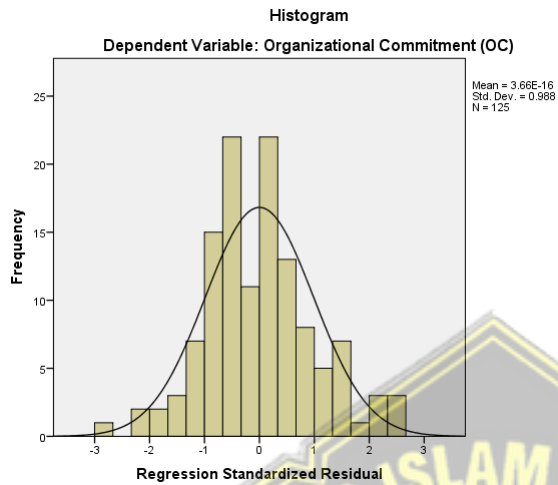
b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformasional Leader , Trust

Coefficients^a

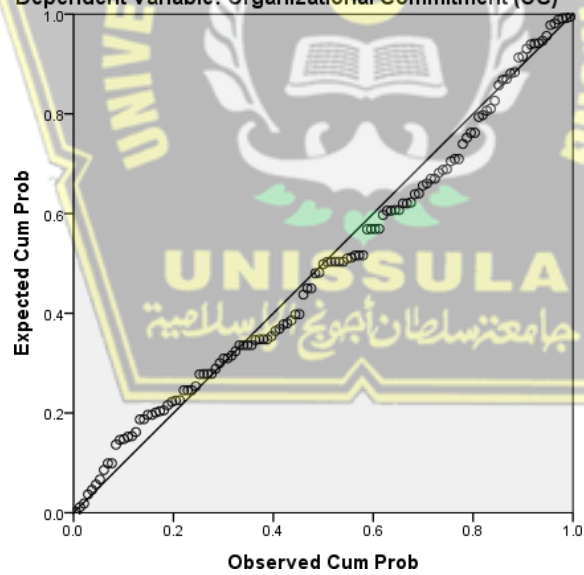
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	-2.981	1.515				-1.968
Transformasional Leader	.802	.108	.471	7.457	.000	.876	1.142
Trust	.447	.116	.289	3.858	.000	.621	1.611
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	.307	.108	.216	2.853	.005	.608	1.645

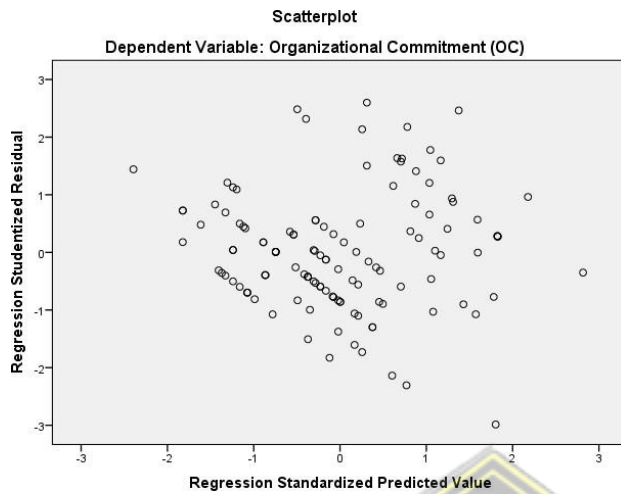
a. Dependent Variable: Organizational Commitment (OC)

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Organizational Commitment (OC)





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83558433
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.056
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.590	.941		-.627	.532		
	Transformasional Leader	.122	.067	.174	1.834	.069	.876	1.142

Trust	.079	.072	.123	1.097	.275	.621	1.611
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	-.023	.067	-.039	-.342	.733	.608	1.645

a. Dependent Variable: glejser2





YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Raya Kaligawe Km. 4 PO. Box. 1054/SM SEMARANG 50112 Telp. 6583584 (8 sal) Fax 6582455

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 1044/B.I/SA-E/XI/2020
Lamp. : 1 (satu) berkas
Hal. : Ijin Penelitian

Kepada : Yth. Kepala PDAM Purwa Tirta Dharma
Jl. Gajah Mada No. 3, Jetis Selatan, Purwodadi, Grobogan
di. -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang untuk memenuhi tugas akhir, maka mahasiswa yang bersangkutan diwajibkan menyusun Skripsi.

Berkenaan dengan keperluan tersebut, maka kami mohon berkenan memberikan bantuan serta ijin kepada mahasiswa kami yang tertera dibawah ini untuk melakukan penelitian di tempat Bapak / Ibu pimpin. Data yang kami kumpulkan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk penelitian ilmiah saja.

Adapun mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Ferra Adella Putri
NIM : 3040.170.0080
Program Studi / Jurusan : Manajemen
No HP/ Telp : 085819904824
Alamat : Ds. Panunggalan, Kec. Pulokolon, Kab. Grobogan

Judul Skripsi:

"Analisis Pengaruh Transpormasional Leadership dan Onternasional Trust Terhadap Organizing Commite Sebagai Organizational Citizenship Behavior"

Demikian, Atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, kami sampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 23 Rabiul Akhir 1442 H
08 Desember 2020 M

Wakil Dekan,



Dr. Hendar, M.Si
NIK.210499041

Digitally signed
by Dr. Hendar,
SE, M.Si
Date:
2020.11.08
14:17:28

Nomor : 10/PDAM.Kab.Grobogan/VII/2021
Lamp : 1(satu) lembar
Hal : Surat Balasan

Kepada : Yth .Ketua Jurusan S1 Ekonomi/ Manajemen

Dr.H. Ardian Adhiatma, SE,MM

Di –

Tempat

Assalamualiakum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : UMY KADARINI, SE

Jabatan : Kasubag. Adm. Umum

Menerangkan Bahwa,

Nama Mahasiswa : FERRA ADELLA PUTRI

Nim : 30401700080

Prodi : S1 Ekonomi / Manajemen

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

“ PERAN TRANSPORMASIONAL LEADERSHIP DAN TRUST TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR”

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Purwodadi, 18 Desember 2020

Hormat Kami,

Kasubag. Adm. Umum



PEMERINTAH KABUPATEN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
PURWA TIRTA DHARMA
KABUPATEN GROBOGAN
(UMY KADARINI, SE)