

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap Komitmen Organisasi Studi pada Karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta**

**Annisa Prihardita, Epsilandri Septyarini, Tri Ratna Purnamarini**

Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Correspondence: priharditaaa@gmail.com, epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id, t.purnamarini@ustjogja.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan OCB (*organizational citizenship behavior*) terhadap komitmen organisasi studi pada karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Kantor Pos Besar Yogyakarta yang berlokasi di jalan Panembahan Senopati, Prawirodirjan, Yogyakarta dengan menggunakan 50 karyawan sebagai responden penelitian. Teknik penelitian sampel dalam penelitian ini dengan teknik sensus atau sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan OCB (*organizational citizenship behavior*) secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

**Kata kunci** : gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, OCB, komitmen organisasi

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of transformational leadership style, compensation, and OCB (organizational citizenship Behavior) on the organizational commitment of the study of the Yogyakarta Post Office employees. This research was conducted at the Yogyakarta Post Office company located on Jalan Panembahan Senopati, Prawirodirjan, Yogyakarta, using 50 employees as research respondents. The sample research technique in this study was a census technique or saturated sampling. The results of the study show that transformational leadership styles, compensation, and OCB (organizational citizenship behavior) simultaneously influence Organizational Commitment.*

**Keywords** : *transformational leadership style, compensation, OCB, organizational commitment*

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia kini semakin disadari dalam keberadaannya yang dipandang sebagai aset berharga dan penting serta sangat berpengaruh dalam sebuah organisasi. Posisi manusia di dalam sebuah perusahaan atau organisasi harus melebihi sumber daya lainnya contohnya mesin, penghasilan, sampai dengan metode sehingga akan membuat para ahli terdorong memberikan sebuah teori manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah masalah pengembangan, penggunaan dan perlindungan. Manajemen sumber daya manusia bekerja dengan mengelola sumber daya manusia yang mungkin dipegang setiap individu yang nantinya dapat memperoleh sumber daya manusia yang dapat dicapai oleh organisasi (Simamora, 2006).

Kepemimpinan transformasional memiliki prinsip untuk memotivasi karyawan dibawahnya agar menjadi lebih baik untuk kedepannya bagi sebuah perusahaan. Seorang pimpinan meningkatkan kepercayaannya kepada karyawan dibawahnya yang akan berdampak kepada sistem kerja (Solechah et al., 2013). Sikap menjadi sebuah tujuan pimpinan agar menjadi contoh yang baik dan dapat membangkitkan antusias dari karyawan dalam pelaksanaan tugasnya yang diberikan dengan baik. Luthans dkk (2018) menjelaskan Kepemimpinan transformasional adalah cara bagaimana seorang pimpinan dan karyawan berusaha dalam mencapai moralitas dan bagaimana dapat memotivasi lebih tinggi guna kepentingan jangka panjang.

Gaya kepemimpinan yang paling menekankan penting seorang pemimpin organisasi atau perusahaan membuat tujuan lingkungan kerja yang bisa memotivasi bawahannya untuk kinerja yang terus berkembang melewati harapan seorang pemimpin adalah gaya kepemimpinan transformasional (Dewi, 2017). Tampi et al (2013) menekankan dalam penelitiannya bahwa reward berupa kompensasi dapat menentukan sikap dari karyawan untuk memahami perilaku sebagai warga organisasi. Pemberian kompensasi berupa finansial maupun nonfinansial kepada karyawan ini bertujuan untuk

meningkatkan kualitas para karyawan. Penghargaan atau gaji merupakan faktor terpenting bagi karyawan dalam organisasi karena merupakan ukuran nilai kerja.

OCB (*organizational behavior citizenship*) merupakan sikap seorang karyawan bukan mengenai sebuah tuntutan pekerjaan tetapi cenderung dalam sebuah keikhlasannya. OCB dapat timbul faktor adanya kepuasan dalam pekerjaan didalam suatu karyawan serta komitmennya terhadap organisasi tinggi Tjoeng (2015). Perusahaan bisnis atau organisasi harus bisa melihat peran tambahan yang disebut dengan OCB (*organizational citizenship behavior*) merupakan adanya interaksi sosial yang dilakukan antara karyawan dengan sebuah perusahaan. OCB juga memberikan kontribusi atas adanya kenaikan efektivitas kerja maupun organisasi (Handrimurtjahjo & Kuncoro, 2010).

Komitmen organisasi adalah bentuk sikap kesetiaan yang memungkinkan karyawan berperan aktif dalam suatu organisasi untuk kepentingan bersama organisasi meningkat tersebut (Rehan, 2013). Komitmen organisasi adalah situasi dimana karyawan dapat berdiri untuk organisasi tertentu dengan keinginan untuk membantu mereka mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Selain itu, Sesen et al, (2012) mengatakan bahwa pegawai dapat memiliki komitmen organisasional yang tinggi, pegawai tersebut pun secara otomatis akan bersedia menerapkan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Komitmen organisasi menjadi fokus utama penelitian karena dapat berdampak signifikan pada perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, dan ketidakhadiran. Komitmen organisasi adalah perilaku yang mencerminkan ketaatan karyawan dan merupakan proses yang berkesinambungan dimana anggota organisasi mencerminkan sosial dan kesejahteraan organisasi.

## **METODE**

Penelitian ini juga memberikan sebuah hasil yang diperoleh dengan menggunakan statistik atau metode pengukuran lainnya (kuantifikasi). Variabel dependent karena ada variabel independent, itu adalah variabel yang akan dipengaruhi atau hasilnya (Sugiyono, 2019). Variabel dependent pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan OCB (*organizational citizenship behavior*). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan terjadinya variabel dependent (Sugiyono, 2019). Variabel independent pada penelitian ini adalah komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah salah satu wujud sikap yang dimiliki oleh pemimpin organisasi membangun loyalitas serta pengabdian yang tidak dipikirkan dan bijaksana pada minat seseorang membantu mengidentifikasi mereka. Dengan demikian seorang pemimpin yang transformasional harus menjadi seorang yang memberi motivasi baik sikap dan perilaku kepada bawahannya demi menghasilkan tingkat yang lebih baik lagi.

Menurut Simamora (2014), kompensasi adalah apa yang diberikan organisasi terhadap para pegawai sebagai kompensasi atau imbalan jasa yang telah dipersembahkan dari pegawai kepada organisasi. Pemberian kompensasi ini pun merupakan sebuah pelaksanaan dari kinerja karyawan terkait dengan pemberian dalam bentuk apapun kepada individu sebagai imbalan atas pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. OCB (*organizational citizenship behavior*) yang disebut dengan istilah yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi perilaku-perilaku karyawan. Perilaku extra-role atau ERB akan mengacu pada konstruk OCB, didefinisikan untuk tindakan yang mungkin dimaksudkan untuk menguntungkan organisasi atau perusahaan dan terkait langsung dengan harapan seseorang. Komitmen organisasi tumbuh dikarenakan adanya individu yang memiliki ikatan emosional kepada perusahaan itu sendiri yang merupakan sebuah dukungan moral dan adanya tekad dari dalam diri untuk mengabdikan terhadap perusahaan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan di kantor pos besar Yogyakarta, sedangkan sampel merupakan sebuah bagian dari jumlah dan kepribadian suatu populasi. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan di kantor pos besar Yogyakarta dengan berjumlah 50 karyawan dikarenakan semua populasi menjadi sampel penelitian. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah melalui angket atau angket dari responden. Kuisisioner ini digunakan sebagai pengumpulan data yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, OCB (*organizational citizenship behavior*), dan komitmen organisasi. Kuisisioner akan dibagikan kepada karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai instrument yang nantinya dapat diisi atau dilengkapi oleh responden. Kuisisioner berisi tentang pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya terbuka dan tertutup yaitu jawaban yang belum dijawab dan disediakan oleh peneliti yang nantinya akan dijawab dan disesuaikan oleh responden.

Metode pengujian kualitas data diperuntukkan untuk menguji sebuah validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam survei dan memastikan bahwa kuesioner tersebut merupakan alat ukur yang valid dan reliabel untuk memperkirakan kondisi terkini. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui stabilitas dan konsentrasi skala ukur. Data yang diperoleh harus menunjukkan hasil yang konsisten dan stabil ketika objek yang sama diukur berulang kali. Uji reliabilitas konsistensi internal dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari data yang akan dilakukan (Sugiyono, 2019) Sebuah survei dapat diandalkan jika jawaban responden secara konsisten konsisten atau stabil. Pengujian dilakukan dengan menggunakan perangkat, analisis dilaksanakan dengan menggunakan metode tertentu dan data diperoleh, teknik yang akan digunakan adalah cronbach alpha ( $\alpha$ ). variabel dikatakan reliable jika nilai  $\alpha > 0,60$  (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif, dengan tabel isi berupa perhitungan untuk mengukur variansi data dengan cara menghitung mean, standar deviasi, dan persentase. Uji normalitas diperlukan untuk menguji hasil yang normal untuk populasi data yang terdistribusi. Diperlukan untuk memperkiraan data pada skala interval, ordinal, dan rasio. Memenuhi uji normalitas dengan melakukan uji One Sample Kolmogorov–Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05. Data akan berdistribusi normal jika nilai signifikan  $> 0,05$ . Uji asumsi normalitas memiliki tujuan dalam menguji apakah model regresi, residualnya berdistribusi normal. Distribusi normal membentuk garis lurus lokal, yang dibandingkan dengan diagonal saat memplot data residual. Jika pembagian data yang tersisa normal, garis yang mewakili data yang sebenarnya mengikuti diagonal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengenal suatu model regresi menemukan korelasi antar variabel independent. Multikolinearitas dapat diturunkan dari toleransi dan inversnya, serta dari VIF (*variance inflation factor*). Menunjukkan mana dari dua ukuran yang dijelaskan oleh variabel dependent. Toleransi untuk mengukur variabilitas independent yang dijelaskan oleh variabel dependent. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi ( $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah tolerance  $> 0,10$  dan nilai  $VIF < 10$ . Uji heteroskedastisitas diterapkan untuk mengenal apakah varian dari residual yang dilihat dalam model regresi tidak sama. Kondisi yang terpenuhi adalah data diasumsikan memiliki varian residual yang sama untuk semua observasi dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Spearman Lo. Artinya, kami mengkorelasikan nilai residu dengan masing-masing varian independen. Data tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas ketika nilai signifikansi  $> 0,05$ . Analisis regresi digunakan untuk mengukur kuatnya suatu hubungan antara dua variabel maupun lebih, dan menunjukkan suatu arah hubungan antara dependent dengan independent yang dirumuskan dalam bentuk persamaan berikut :  $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$   
Keterangan : Y : Komitmen Organisasi;  $\alpha$  : Konstanta;  $\beta$  : Koefisien Regresi;  $X_1$  :Gaya Kepemimpinan Transformasional;  $X_2$  : Kompensasi;  $X_3$  : OCB (*organizational citizenship behavior*);  $\epsilon$  : Standar Error

Uji-t dipakai untuk membuktikan apakah penting hubungan dengan variabel X (transformasi gaya kepemimpinan, reward, OCB (*organizational citizen behavior*)) secara individu atau parsial mempengaruhi variabel Y (komitmen organisasi). Hipotesis yang akan digunakan pada pengujian ini :

- $H_0$  : variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, OCB dengan variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.
- $H_a$  : variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, OCB mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

Uji gabungan koefisien regresi dilakukan dengan uji F. Uji ini dapat dipakai untuk mengetahui sebuah tingkat signifikansi pengaruh variabel independent dalam model secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F diterapkan dalam mengetahui uji signifikansi dari pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, OCB terhadap komitmen organisasi. Menurut *probability value*, menggunakan nilai probabilitas,  $H_a$  akan diterima dan  $H_0$  ditolak jika probabilitas kurang dari 0,05. Menghitung koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada umumnya mengukur seberapa baik model menjelaskan variasi dalam variabel dependent. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk menentukan tingkat presisi terbaik dalam analisis regresi. Nilai yang mendekati 1 berarti model regresi variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang besar terhadap nilai ( $R^2$ ) begitu juga sebaliknya. Dalam penelitian ini digunakan nilai adjusted R-squared karena terdapat lebih dari dua variabel bebas. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui variabel

dependent mana yang dominan dan diikuti variabel independent lain yang berpengaruh terhadap variabel dependent dengan meninjau nilai *Standardized Beta Coefficient* pada uji regresi linier berganda.

## HASIL

**Tabel 1**  
**Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – laki	17	34%
Perempuan	33	66%
Total	50	100%

Sumber: data olahan

Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa karyawan di Kantor Pos Besar Yogyakarta banyaknya responden berjenis kelamin laki – laki adalah 17 orang atau sekitar (34%) sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah 33 orang atau sekitar (66%). Jadi mayoritas karyawan yang bekerja di Kantor Pos Besar Yogyakarta adalah responden berjenis kelamin perempuan. Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta yang berusia 17 – 24 tahun tidak ada, yang berusia 25 – 34 tahun sebanyak 18 orang atau sekitar (36%), yang berusia 35 – 49 tahun sebanyak 31 orang atau sekitar (62%), yang berusia 50 – 64 tahun sebanyak 1 orang atau sekitar (2%). Mayoritas karyawan yang bekerja di Kantor Pos Besar Yogyakarta berusia 35 – 49 tahun yang berjumlah 31 karyawan. Sedangkan Tabel 3 menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta yang berpendidikan SMP sebanyak 1 orang atau sekitar (2%), berpendidikan SMA sebanyak 15 orang atau sekitar (30%), berpendidikan D3 sebanyak 1 orang (2%), berpendidikan S1 sebanyak 32 orang atau sekitar (64%), berpendidikan S2 sebanyak 1 orang (2%). Jadi dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta mempunyai tingkat pendidikan S1.

**Tabel 2**  
**Karakteristik Data Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
17 - 24	-	-
25 – 34	18	36%
35 – 49	31	62%
50 – 64	1	2%
>64	-	-
Jumlah	50	100%

Sumber: data olahan

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	-	-
SMP	1	2%
SMA/SMK	15	30%
D3	1	2%
S1	32	64%
S2	1	2%
Jumlah	50	100%

Sumber: data olahan

**Tabel 4**  
**Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional**

No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,794	0,278	Valid
X1.2	0,933	0,278	Valid
X1.3	0,936	0,278	Valid
X1.4	0,867	0,278	Valid
X1.5	0,899	0,278	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 4 menjelaskan variabel gaya kepemimpinan transformasional dikatakan valid sehingga data tersebut dapat digunakan pada pengambilan data selanjutnya. Tabel 5 menjelaskan variabel kompensasi dikatakan valid sehingga data tersebut dapat digunakan pada pengambilan data selanjutnya. Sedangkan Tabel 6 variabel OCB (*organizational citizenship behavior*) dikatakan valid sehingga data tersebut dapat digunakan pada pengambilan data selanjutnya.

**Tabel 5**  
**Validitas Variabel Kompensasi**

No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,734	0,278	Valid
X2.2	0,828	0,278	Valid
X2.3	0,740	0,278	Valid
X2.4	0,820	0,278	Valid
X2.5	0,599	0,278	Valid

Sumber: data olahan

**Tabel 6**  
**Validitas Variabel OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)**

No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,651	0,278	Valid
X3.2	0,886	0,278	Valid
X3.3	0,887	0,278	Valid
X3.4	0,779	0,278	Valid
X3.5	0,810	0,278	Valid

Sumber: data olahan

**Tabel 7**  
**Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,588	0,278	Valid
Y.2	0,696	0,278	Valid
Y.3	0,773	0,278	Valid
Y.4	0,561	0,278	Valid
Y.5	0,302	0,278	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 7 menjelaskan variabel komitmen organisasi dikatakan valid sehingga data tersebut dapat digunakan pada pengambilan data selanjutnya. Tabel 8 menjelaskan nilai *Cronbach's Alpha Based on Stansarized* pada variabel gaya kepemimpinan transformasional  $0,870 > 0,60$ , variabel kompensasi memiliki nilai  $0,837 > 0,60$ , variabel ocb (*organizational citizenship behavior*) memiliki nilai  $0,823 > 0,60$ , dan variabel komitmen organisasi memiliki nilai  $0,602 > 0,60$ . Sehingga seluruh instrumen kuisioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabile. Sedangkan Tabel 9 diatas bahwa nilai

Kolmogorof – Smirnov sebesar 0,108 dan nilai Asym. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang diperoleh dari model regresi lebih dari nilai signifikan 0,05, sehingga dinyatakan data terdistribusi normal.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Reabilitas Kuisisioner Penelitian**

Variabel	Reliability Statistics		Keterangan
	Cronbach's Alpha	N of Items	
X1	0,870	5	Reliabel
X2	0,837	5	Reliabel
X3	0,823	5	Reliabel
Y	0,602	5	Reliabel

Sumber: data olahan

**Tabel 9**  
**Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08278206
	Absolute	.108
Most Extreme Difference	Positive	.108
	Negative	-.060
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: data olahan

**Tabel 10**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3,054	2,945		1,034	,306
X1	,305	,113	,347	2,688	,010
X2	,334	,150	,299	2,226	,031
X3	,129	,100	,160	1,300	,200

Sumber: data olahan

Tabel 10 menjelaskan persamaan regresi penelitian ini adalah sebagai berikut:  $Y = 3,054 + 0,305X1 + 0,334X2 + 0,129X3 + e$ . Hasil pengujian persamaan regresi menyatakan bahwa terdapat angka konstanta sebesar 3,054. Kemudian nilai 0,305X1 setiap penambahan dan pengurangan 1 skor gaya kepemimpinan transformasional akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 0,305 poin, selanjutnya nilai 0,334X2 setiap penambahan atau pengurangan 1 skor kompensasi akan mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0,334 poin dan nilai 0,129X3 setiap penambahan atau pengurangan 1 skor *organizational citizenship behavior* akan mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0,129 poin.

#### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan*

Uji regresi linier berganda hasil tersebut menunjukkan bahwa  $t$ -hitung 2,688 >  $t$ -tabel 2,012 dan nilai sig 0,010 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, karena Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

**Annisa Prihardita et al.,** *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) terhadap Komitmen Organisasi Studi Pada Karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta*

#### *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*

Uji regresi linier berganda hasil tersebut menunjukkan bahwa  $t$ -hitung  $2,226 > t$ -tabel  $2,012$  dan nilai sig  $0,031 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, karena Kompensasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

#### *Pengaruh OCB (Organizational Citizenship Behavior)*

Uji regresi linier berganda hasil tersebut menunjukkan bahwa  $t$ -hitung  $1,300 > t$ -tabel  $2,012$  dan nilai sig  $0,200 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 ditolak, karena OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

#### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi*

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (Uji  $t$ ) untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $2,688$  yang lebih besar dari  $t$  tabel sebesar  $2,012$ , dan nilai probabilitas untuk variabel tersebut adalah  $0,010 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. hal tersebut dapat membuat semakin tinggi nya gaya kepemimpinan transformasional di Kantor Pos Besar Yogyakarta dalam meningkatkan komitmen organisasi.

#### *Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi*

Hasil uji hipotesis parsial (Uji- $t$ ), nilai thitung variabel kompensasi  $2,226$  lebih besar dari  $t$  tabel  $2,012$ , dan nilai probabilitas variabel ini  $0,031 < 0,05$ . Hal ini karena reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. hal tersebut membuat semakin tinggi kompensasi di Kantor Pos Besar Yogyakarta dalam meningkatkan komitmen organisasi.

#### *Pengaruh OCB (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Komitmen Organisasi*

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji  $t$ ) pada variabel ocb (*organizational citizenship behavior*) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar  $1,300$  lebih kecil dari  $t$ -tabel nya yaitu sebesar  $2,012$  dan nilai probabilitas variabel tersebut sebesar  $0,200 > 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa ocb (*organizational citizenship behavior*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian disimpulkan bahwa ocb (*organizational citizenship behavior*) mempunyai pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dapat membuat semakin rendahnya ocb (*organizational citizenship behavior*) di Kantor Pos Besar Yogyakarta dalam meningkatkan komitmen organisasi.

#### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Komitmen Organisasi*

Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji-F) pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB), diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar  $9,245 > 2,80$  dan nilai SIG sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformatif, reward, dan perilaku anggota organisasi (OCB) secara simultan mempengaruhi komitmen organisasi. Variabel independent memiliki efektif total koefisien determinasi ( $R^2$ ) terhadap variabel dependend sebesar  $33,5\%$ , sedangkan sisa  $66,5\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Pada hasil *standardized coefficients beta*, variabel yang paling berpengaruh adalah variabel gaya kepemimpinan transformasional.

## **SIMPULAN**

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, berdasarkan studi yang dilakukan oleh penulis Kantor Pos Yogyakarta tentang gaya kepemimpinan transformasional, penghargaan dan perilaku warga organisasi terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif yang besar terhadap komitmen organisasi dan pengaruh negatif

**Annisa Prihardita et al.,** *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) terhadap Komitmen Organisasi Studi Pada Karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta*

yang besar terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) terhadap komitmen organisasi. Variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan OCB (*organizational citizenship behavior*) secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Acar, B., Sesen, Tarhan, L. 2013 Inquiry-Based Laboratory Activities in Electrochemistry: High School Students' Achievements and Attitudes. *Research in Science Education*, 43, 413-435
- Dewi, S. P. 2017. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. *Jurnal Nominal*, 1(9), 1689–1699.
- Handrimurtjahjo, A. D., & Kuncoro, E. A. 2012. Peran Daya Saing Kultural dan Kapabilitas Dinamik dalam Meningkatkan Kinerja Organisasional. *Binus Business Review*, 3(2), 777.
- Luthans, Fred. 2018. *Perilaku Organisasi*, 10th ed. Yogyakarta: Andi
- Rehan, M.R. 2013. Sustainable streetscape as an effective tool in sustainable urban design. *Housing and Building National Research Center (HBRC) Journal*, 9, 173–186
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3
- Solechah, Q., Hamid, D., & Utami, H. N. 2013. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu dan Motivasi Karyawan, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang). *Jurnal Profit*, 7(1), 165.
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suoth, E., H. Kaempe, dan A. Tampi. 2013. Evaluasi Kandungan Total Polifenol dan Isolasi Senyawa Flavonoid pada Daun Gedi Merah (*Abelmoschus manihot* L.). *Chem. Prog.* 6(2), 86-91.
- Tjoeng, Surya Candra, and R. I. 2015. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 109–117.