

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
INOVASI ORGANISASI TERHADAP PERILAKU
KEWARGAAN ORGANISASIONAL DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus pada Pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing)



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Magister Manajemen

Disusun oleh :
MUSAFIR MADDAMANG
NIM 017985589

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2013

ABSTRAK**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN INOVASI ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Musafir Maddamang

Program Magister Manajemen Universitas Terbuka

e-mail : musafirmaddamang@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan terhadap perilaku kewargaan organisasional, (2) pengaruh inovasi organisasi terhadap komitmen organisasi dan terhadap perilaku kewargaan organisasional, dan (3) pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional. Penelitian dilakukan kepada pegawai kelurahan di Kecamatan Cilincing dengan metode survey menggunakan analisis jalur (*path analysis*), penelitian membuktikan bahwa : (1) kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan (2) kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi melalui komitmen organisasi berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Kata kunci: perilaku kewargaan organisasional, kepemimpinan transformasional, inovasi organisasi, komitmen organisasi.

The Impact Transformational Leadership and Organizational Innovativeness on
Organizational Citizenship Behavior through Organizational Commitment as an
Intervening variable

ABSTRACT

This research aimed to determine: (1) the impact of transformational leadership on organizational commitment and organizational citizenship behavior, (2) the impact of organizational innovativeness on organizational commitment and organizational citizenship behavior, and (3) then impact of organizational commitment on organizational citizenship behavior. The research was conducted to employees villages in the Cilincing district with a survey method using path analysis, research have shown that: (1) transformational leadership and organizational innovativeness simultaneously and significantly contribute to organizational commitment, and (2) transformational leadership and organizational innovativeness through organizational commitment simultaneously and significantly contribute to organizational citizenship behavior.

Keywords: organizational citizenship behavior, transformational leadership, organizational innovation, organizational commitment.

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing)

Penyusun TAPM : Musafir Maddamang
NIM : 017985589
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : Senin/24 Juni 2013

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,

Dr. Murnaria Manalu, MM

Dr. Wilfredus B Elu

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi
dan Manajemen

Suciati, M.Sc, Ph.D
NIP.19520213 1985032001

Maya Maria, SE, MM
NIP.197205011999032003

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing) adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 24 Juni 2013
Yang Menyatakan

Materai

Musafir Maddamang
NIM 017985589

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Musafir Maddamang
 NIM : 017985589
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing)

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu/7 Juli 2013
 Waktu : 09.00 - 11.00 WIB

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji :
 Drs. Moh. Muzammil, M.M

Penguji Ahli :
 Dr. Dewi Hanggraeni, MBA

Pembimbing I :
 Dr. Wilfredus B Elu, M.Si

Pembimbing II :
 Dr. Murnaria Manalu, MM

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa karena atas izin dan karunia Nya, penulisan TAPM (Tesis) ini dapat diselesaikan guna memenuhi syarat mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Penulisan hanya dapat terselesaikan atas bantuan dan bimbingan berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati disampaikan penghargaan dan terima kasih kepada :

- (1) Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka dan Kepala UPBJJ-UT Jakarta serta seluruh staf selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- (2) Pembimbing I, Bapak Dr. Wilfredus B Elu, dengan sikap persahabatan dan terbuka dalam diskusi, termasuk meminjamkan buku agar proses ini terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Pembimbing II, Ibu Dr. Murnaria Manalu, MM, yang telah ikut membimbing dalam proses penulisan ini.
- (3) Kepala Bidang Magister Manajemen selaku Penanggungjawab Program Magister Manajemen.
- (4) Lurah Semper Barat, Lurah Semper Timur dan Lurah Kalibaru Kecamatan Cilincing yang telah memberikan akses dalam penelitian ini

(5) Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen UPBJJ-UT Jakarta dengan akrab dan bersahabat saling menyemangati, teristimewa teman-teman dalam group bimbingan.

Kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa kiranya berkenan memberikan balasan atas segala kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu. Akhirnya, semoga TAPM ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, Juli 2013

Penulis

Universitas Terbuka

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Lembar Pernyataan	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Bagan	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kajian Teori	7
1. Perilaku Kewargaan Organisasional	7
2. Kepemimpinan Transformasional	9
3. Inovasi Organisasi	13
4. Komitmen Organisasi	17
B. Penelitian Terdahulu.....	19
1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional	19
2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi	20
3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional	20
4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional melalui Komitmen Organisasi	21
C. Kerangka Berpikir.....	23
D. Hipotesis	25
E. Defenisi Operasional	27
BAB III METODELOGI PENELITIAN	31
A. Desain Penelitian	31
B. Populasi Penelitian.....	32
C. Instrumen Penelitian	32
D. Prosedur Pengumpulan Data	35
E. Metode Analisis Data	35
1. Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas	36
a. Uji Validitas	36

b. Uji Reliabilitas	36
c. Uji Normalitas	37
2. Korelasi Pearson	37
3. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	38
4. Rancangan Uji Hipotesis.....	41
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Deskripsi Hasil Penelitian	57
1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	57
2. Profil Responden	59
3. Rekapitulasi Data masing-masing variabel	63
B. Uji Normalitas	76
C. Analisis Hubungan	78
1. Analisis Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Inovasi Organisasi	78
2. Analisis Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi	80
3. Analisis Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional	83
4. Analisis Hubungan antara Inovasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	85
5. Analisis Hubungan antara Inovasi Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional	87
6. Analisis Hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional	90
D. Analisis Jalur	92
E. Pembahasan Umum Hasil Penelitian	111
F. Implikasi Hasil Penelitian	115
BAB V PENUTUP	118
A. Kesimpulan	118
B. Saran	119

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka berpikir	24
Bagan 3.1 Substruktur 1 Analisis Jalur	42
Bagan 3.2 Substruktur 2 Analisis Jalur.....	44
Bagan 4.1 Substruktur 1	93
Bagan 4.2 Substruktur 1 beserta Koefisien Jalur.....	99
Bagan 4.3 Substruktur 2	100
Bagan 4.4 Substruktur 2 beserta Koefisien Jalur	109
Bagan 4.5 Struktur Pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y beserta Koefisien Jalur	109

Universitas Terbuka

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1. Perilaku Kewargaan Organisasional..	33
Tabel 3.2. Kepemimpinan Transformasional.....	33
Tabel 3.3. Inovasi Organisasi	34
Tabel 3.4. Komitmen Organisasi	34
Tabel 3.5. Metode Analisis Data.....	36
Tabel 3.6. Uji Reabilitas	37
Tabel 3.7. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r.....	38
Tabel 3.8. Kategori Hubungan Pengaruh Variabel yang Diteliti	40
Tabel 3.9. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Validitas Instrumen Variabel X1.....	48
Tabel 3.10. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Validitas Instrumen Variabel X ₂	50
Tabel 3.11. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Validitas Instrumen Variabel X ₃	51
Tabel 3.12. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Validitas Instrumen Variabel Y.....	53
Tabel 3.13. Reliability Statics Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	54
Tabel 3.14. Reliability Statics Variabel Inovasi Organisasi (X ₂)	54
Tabel 3.15. Reliability Statics Variabel Komitmen Organisasi.....	55
Tabel 3.16. Reliability Statics Variabel Perilaku Kewargaan Organisasional (Y).....	56
Tabel 4.1. Status Kepegawaian.....	60
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden.....	60
Tabel 4.3. Usia Responden.....	61
Tabel 4.4. Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 4.5. Lama Kerja.....	63
Tabel 4.6. Rekapitulasi Data Kuesioner Variabel Y.....	64
Tabel 4.7. Bobot Data Kuesioner Variabel Y	65
Tabel 4.8. Rekapitulasi Skor Perilaku Kewargaan Organisasional	66
Tabel 4.9. Rekapitulasi Data Kuesioner Variabel X1.....	67
Tabel 4.10. Bobot Data Kuesioner Variabel X1.....	68
Tabel 4.11. Rekapitulasi Skor Kepemimpinan Transformasional.....	70
Tabel 4.12. Rekapitulasi Data Kuesioner Variabel X2.....	70
Tabel 4.13. Bobot Data Kuesioner Variabel X2.....	72
Tabel 4.14. Rekapitulasi Skor Inovasi Organisasi.....	73
Tabel 4.15. Rekapitulasi Data Kuesioner Variabel X3.....	74
Tabel 4.16. Bobot Data Kuesioner Variabel X3.....	75
Tabel 4.17. Rekapitulasi Skor Komitmen Organisasi.....	76
Tabel 4.18. Uji Normalitas.....	77
Tabel 4.19. Korelasi X1 dan X2.....	78
Tabel 4.20. Korelasi X1 dan X3.....	81
Tabel 4.21. Korelasi X1 dan Y.....	83

Tabel 4.22 Korelasi X2 dan X3.....	85
Tabel 4.23 Korelasi X2 dan Y.....	88
Tabel 4.24 Korelasi X3 dan Y.....	90
Tabel 4.25 Sifat Hubungan X1, X2, X3, dan Y.....	92
Tabel 4.26 Sub-Struktur 1.....	93
Tabel 4.27 Sub-Struktur 1.....	93
Tabel 4.28 Sub-Struktur 1.....	96
Tabel 4.29 Sub-Struktur 2.....	100
Tabel 4.30 Sub-Struktur 2.....	101
Tabel 4.31 Sub-Struktur 2.....	103
Tabel 4.32 Rangkuman Pengaruh X1, X2, X3, dan Y.....	110

Universitas Terbuka

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam beberapa dekade terakhir kajian tentang hubungan individu dalam organisasi berkembang dengan pesat terutama melalui penelitian-penelitian mengenai perilaku keorganisasian. Berbagai kajian tentang perilaku kewargaan organisasional berusaha mengungkap dimensi psikologi individu dan keterlibatannya dalam organisasi. Salah satu diantaranya adalah perilaku ekstra peran seorang sebagai perilaku kewargaan organisasional, (*organizational citizenship behavior*). Kajian tentang tema ini menarik dan dimuat dalam berbagai literatur sejak tahun 1970.

Perilaku kewargaan organisasi ini pertama kali diperkenalkan oleh Dennis Organ (Podsakoff *at al* 2000:513). Konsepsi ini berawal dari kemauan untuk bekerjasama sebagai perilaku inovatif dan spontan yang digambarkan sebagai perilaku individu secara sukarela tanpa mengharapkan penghargaan formal. Penelitian ini telah berkembang pesat di negara-negara barat yang terkenal dengan budaya individualistik. Penelitian di sejumlah negara berkembang pesat pada dekade 2000, yang melahirkan konsensus adanya dampak budaya yang muncul dalam setiap penelitian.

Efektifitas sebuah organisasi ditentukan oleh interaksi individual yang menyadari pentingnya bekerja secara tim. Terbentuknya soliditas dalam tim diduga atas dukungan kemampuan setiap individu dalam berinteraksi dengan orang lain di dalam organisasi. Hal ini ditunjukkan pada saat berkomunikasi, yang

dilakukan secara terbuka dan jujur, mampu bekerja sama dengan orang lain, kesediaan membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat mencapai tujuan-tujuan individu maupun tujuan tim, sesuai visi dan misi organisasi. Permasalahan yang umum terjadi dalam organisasi terutama kesulitan bekerja dalam tim terutama dialami oleh banyak karyawan di negara-negara Barat, karena budaya masyarakat di sana yang sangat individualistik. Hal ini berbeda dengan bangsa Indonesia yang memiliki nilai-nilai komunalitas yang tinggi ada diduga memiliki kecenderungan untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasional yang tinggi pula.

Dalam kaitan tersebut, kepemimpinan transformasional lahir sebagai jawaban atas perubahan manajemen dan kepemimpinan. Givens (2008:5) mengemukakan bahwa konsepsi kepemimpinan transformasional diusulkan oleh Bass tahun 1985 sebagai kelanjutan terhadap gagasan kepemimpinan oleh Burn sejak tahun 1978. Kepemimpinan transformasional dalam teori ini lebih menekankan mekanisme psikologis yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diukur, serta bagaimana dampak motivasi bawahan dan kinerja, sehingga dapat dikenali efek hubungan (*relationship*) antara pemimpin dan yang dipimpin.

Model kepemimpinan transformasional juga sebelumnya telah digagas oleh Ki Hajar Dewantara dalam ungkapan dalam filosofi '*Ing ngarsa sung tuladha, Ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*'. Meskipun substansi filosofi ini menjadi panduan inspiratif dalam pola kepemimpinan, namun telaah manajemen dan kepemimpinan Indonesia masih sulit untuk mengakuinya. Secara luas filosofi ini

mengisyaratkan perlu ditumbuhkembangkan munculnya kepemimpinan pada setiap lini organisasi, dimana setiap individu memerankan kepemimpinannya.

Dinamika dalam interaksi individu yang berwujud perilaku organisasi memunculkan kreasi-kreasi dan inovasi yang merupakan respon terhadap perkembangan yang ada. Rogers (2003:12) inovasi adalah sebuah ide, praktek atau obyek yang dianggap baru. Dalam organisasi publik, inovasi bisa muncul sebagai respon kreatif terhadap perubahan-perubahan lingkungan eksternal maupun internal.

Cohen, Eimicke dan Heikkila (2008:149) mengakui bahwa strategi inovasi pada organisasi publik dapat menimbulkan kesulitan politik. Inovasi sebagai strategi organisasi dapat memicu perlawanan terhadap organisasi sekaligus dapat memancing segmen publik dan kelompok kepentingan yang sebelumnya tidak mengetahui rencana tersebut. Muthusamy (2009:12) mengemukakan bahwa inovasi melibatkan resiko dan ketidakpastian, sehingga membutuhkan komitmen organisasi dalam mengimplementasikan setiap inovasi organisasi.

Suwarno (2007:1) mengemukakan bahwa kengangan sektor publik dalam memanfaatkan inovasi erat kaitannya dengan sejarah dan karakteristiknya yang cenderung statis, formal, dan kaku. Dengan kata lain, sistem dalam sektor publik berkarakteristik status-quo dan tidak menyukai perubahan. Padahal setiap organisasi pembaruan, tanpa adanya inovasi organisasi tidak mampu mengantisipasi perubahan lingkungan internal dan eksternal. Setiap individu yang terlibat di sektor publik wajib menjalankan tugas dan fungsinya dengan inovatif bukan secara datar-datar saja. Kondisi yang demikian menimbulkan asumsi

bahwa perkembangan organisasi publik relatif tertinggal bila dibanding dengan sektor bisnis.

Kondisi yang disebutkan di atas, diduga menjadi kontraproduktif terhadap komitmen organisasi pada setiap individu dalam organisasi publik. Komitmen organisasi yang merefleksikan loyalitas individu dalam organisasi untuk capaian organisasi yang efektif. Menurut Meyer dan Allen (Umam, 2010:258-259) komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruksi psikologis yang merupakan karakteristik hubungan individu dengan organisasinya. Hal tersebut memberikan indikasi bahwa individu yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian organisasi bila dibandingkan individu yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Hal ini juga berlaku pada pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta sebagai daerah khusus berdasarkan UU No 29 Tahun 2007 Pasal 5 dinyatakan bahwa “Provinsi DKI Jakarta berperan sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia yang memiliki kekhususan tugas, hak, kewajiban, dan tanggung jawab tertentu dalam penyelenggaraan pemerintahan dan sebagai tempat kedudukan perwakilan negara asing, serta pusat/perwakilan lembaga internasional”. Pasal 9 UU tersebut menyatakan pula bahwa otonomi provinsi DKI Jakarta berada di tingkat provinsi.

Tatakelola pemerintahan pada jajaran pemerintahan provinsi DKI Jakarta dengan pergantian Gubernur Provinsi DKI Jakarta dari Dr. Ing. H. Fauzi Bowo kepada Ir. H. Joko Widodo, memunculkan perubahan-perubahan yang berimplikasi terhadap gaya kepemimpinan serta perilaku aparatur pemerintahan

provinsi di semua lini. Kelurahan sebagai intitusi hilir dalam struktur organisasi pemerintahan Provinsi DKI Jakarta namun menempati posisi terdepan yang bersentuhan langsung dengan dinamika masyarakat, menjadikannya strategis untuk mengukur kinerja organisasi maupun sikap-sikap individu dalam organisasi.

Atas dasar pemikiran-pemikiran tersebut penelitian ini diarahkan pada PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN INOVASI ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing).

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini mengajukan sejumlah permasalahan , sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
2. Apakah inovasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional ?
5. Apakah inovasi organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional ?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasional ?

7. Apakah kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.
2. Pengaruh inovasi organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi terhadap komitmen organisasi.
4. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional.
5. Pengaruh inovasi organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional.
6. Pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional
7. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi melalui komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan menjadi sumbangsih pemikiran yang dapat salahsatu masukan dalam tatakelola Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta dalam mengemban visi Jakarta Baru.
2. Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi empiris, khususnya bagi para peneliti lain yang berminat untuk meneliti masalah perilaku keanggotaan organisasional.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Perilaku Kewargaan Organisasional

Perilaku kewargaan organisasional yang lazim dikenal dalam literatur sebagai *organizational citizenship behavior* merupakan sikap sukarela yang dilakukan oleh individu dalam organisasinya, terutama dilakukan dalam tim di luar pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Kegiatan tersebut lebih bersifat inisiatif individual yang ditujukan sebagai bentuk solidaritas kepada rekan kerja dalam menghadapi beban kerja. Penelitian tentang perilaku kewargaan organisasional telah banyak dilakukan dalam telaah perilaku organisasi, meskipun bagi masyarakat Indonesia perilaku ini tersebut melekat dalam budaya gotong royong.

Organ (1993:6) mendefinisikan perilaku kewargaan organisasional sebagai bentuk perilaku sukarela yang muncul dari pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat menggambarkan peningkatan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Paile (2010:54) mengemukakan bahwa perilaku kewargaan organisasional dipengaruhi oleh konteks budaya yang ikut megembangkan

konstruksi berbagai budaya dan nilai-nilai organisasi. Dimensi penelitian perilaku kewargaan organisasional, menurut Katz dan Kahn (Ariani 2011:73) menyatakan bahwa, perilaku kewargaan organisasional merupakan model kegiatan yang membuat anggota organisasi mendapat motivasi secara intrinsik sehingga dapat bekerjasama dan berhubungan dalam konteks sistem terbuka. Agar organisasi efektif, individu harus masuk ke dalam sistem tersebut, mau menunjukkan peran dengan kriteria minimal untuk mencapai kinerjanya, dan melaksanakan perilaku yang inovatif dan spontan untuk menjalankan fungsi organisasi. Pemberian penghargaan bagi individu hanya mampu mendorong kinerja yang sesuai dengan perannya, tetapi tidak dapat menciptakan motivasi untuk melaksanakan perilaku di luar perannya.

Organ (Elvina dan Liche, 2004:106) mengelompokkan perilaku kewargaan organisasional dalam 5 (lima) dimensi, yaitu :

- a. Perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, *altruism*,
- b. Membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, *courtesy*,
- c. Toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, *sportsmanship*,
- d. Terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, *civic virtue*,

- e. Melakukan hal-hal yang menguntungkan bagi organisasi, seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi, *conscientiousness*.

Kelima dimensi perilaku kewargaan organisasional variabel yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari berbagai teori yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa perilaku kewargaan organisasional merupakan tindakan yang dilakukan secara sadar oleh setiap individu yang tergabung dalam organisasi, yang pada gilirannya menjadi budaya baru pada sebuah organisasi. Perilaku kewargaan organisasional akan menjadi penting karena muncul sebagai sikap dan inisiatif individu yang secara sukarela membantu sesama anggota organisasi. Dalam masyarakat Indonesia perilaku kewargaan organisasional tercermin dalam sikap yang menjunjung tinggi nilai kebersamaan dan budaya tolong menolong.

2. Kepemimpinan Transformasional.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang berusaha menggugah peran aktif setiap individu dalam organisasi. Peranan pemimpin terintegrasi dalam semangat kebersamaan untuk mencapai tujuan organisasi. Diantara ciri yang melekat pada pemimpin transformasional adalah memiliki keteladanan, kecerdasan, kepedulian serta memberikan harapan kepada anggota organisasi. Sebaliknya setiap bawahan akan merasa terlibat dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Bass (Yukl 1999:286) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi pegawainya, sehingga mereka akan percaya, meneladani, dan menghormatinya. Kompetensi transformasi seorang pemimpin mungkin dapat diukur dari kemampuannya dalam membangun sinergi dari seluruh pegawai melalui pengaruh dan kewenangannya sehingga lebih berhasil dalam mencapai visi dan misi organisasinya.

Yukl (1999:285-286) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional lebih menekankan emosi dan nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi dan setiap anggotanya berusaha memahami bagaimana hubungan seorang pemimpin dan bawahannya. Pemimpin yang berhasil dapat mempengaruhi bawahannya dan rela berkorban serta berkomitmen untuk tujuan yang telah direncanakan organisasi dan berusaha memberikan hasil melebihi dari apa yang diharapkan. Kondisi ini berbeda dengan teori-teori kepemimpinan pada umumnya membahas kepemimpinan yang menekankan proses rasional mencapai sasaran.

Ancok (2012:130) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memanusiakan bawahannya; memperlakukannya sebagai manusia cerdas dan terhormat, serta memiliki kemampuan membangkitkan potensi bawahan secara maksimal. Terdapat sejumlah komponen yang diajukan atas konstruksi kepemimpinan transformasional, namun pada umumnya merujuk pada apa yang dikemukakan Bass (1985), juga oleh Avolio et al (Bass et al 2003:208)

menyebutkan empat komponen dalam konstruksi kepemimpinan transformasional yaitu : *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*.

Masing-masing konstruksi kepemimpinan transformasional tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh yang diidealkan, (*Idealized Influence*).

Pemimpin yang memberikan sifat-sifat keteladanan yang ditunjukkan pada bawahan sehingga pemimpin ini dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Pengikut mengidentifikasi untuk meneladani para pemimpin mereka. Perwujudan sifat keteladanan ditunjukkan dengan berperilaku dalam melayani bawahan dengan memosisikannya sebagai mitra kerja. Pemimpin membangun semangat kolegal bahwa apa yang dilakukan secara bersama-sama adalah untuk kepentingan organisasi. Pemimpin yang ideal adalah menempatkan diri sebagai bagian dari organisasi, rendah hati dan menghargai anggota organisasi lainnya. Disamping hal tersebut juga konsisten dalam perilaku dengan mendasari etika, prinsip, dan nilai-nilai.

b. Motivasi yang inspirasional, (*Inspirational Motivation*).

Pemimpin berperilaku dengan cara yang memotivasi orang di sekitar mereka dengan memberikan dorongan kerja untuk pencapaian standar yang tinggi. Karakter pemimpin seperti ini mampu membangkitkan semangat optimisme dan antusiasme yang tinggi. Bawahan mendapatkan pemahaman bahwa bekerja tidak semata-mata

dalam usaha mencari nafkah melainkan termasuk pencarian makna hidup yang lebih besar. Pemimpin mengembangkan rasa bangga pada diri bawahan atas pekerjaan dan tujuan organisasi.

c. Stimulasi Intelektual, (*Intellectual Stimulation*).

Pemimpin berkarakter menumbuhkan kreatifitas dan inovasi bawahan untuk menyelesaikan permasalahan secara cermat dan rasional. Menghargai pembaruan-pembaruan ide yang digagas bawahan sebagai solusi kreatif untuk masalah pekerjaan yang dibutuhkan bawahan. Melakukan koreksi terhadap gagasan bawahan dengan cara cerdas dan bermartabat, sehingga para bawahan akan lebih kreatif memunculkan pembaruan-pembaruan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.

d. Kepedulian secara perorangan, (*Individualized Consideration*)

Pemimpin bertindak sebagai pelatih atau mentor dalam memperhatikan kebutuhan setiap bawahan untuk berkembang dan berprestasi dalam karier dan kehidupan mereka. Bawahan dikembangkan ke tingkat yang lebih tinggi dengan iklim yang kondusif belajar dan mengembangkan potensi masing-masing individu, dengan tetap memperhatikan karakter dan ciri masing-masing bawahan.

Dari pemahaman konseptual di atas, diketahui bahwa pemimpin transformasional dapat disimpulkan sebagai kemampuan seorang pemimpin melibatkan diri dalam mengembangkan setiap bawahan untuk

loyal, patuh serta berpartisipasi bagi pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional diyakini sebagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi para bawahan untuk berperilaku seperti yang diinginkan.

3. Inovasi Organisasi

Inovasi organisasi merupakan pembaruan mekanisme organisasional yang diarahkan pada efektifitas pencapaian tujuan organisasi. Kompleksitas permasalahan yang dihadapi oleh suatu organisasi bisa menjadi faktor penyebab perlunya inovasi. Idealnya inovasi bisa muncul dari berbagai lini dalam organisasi, meskipun pada akhirnya dan lazim terjadi inovasi organisasi diputuskan oleh pemimpin sebagai kebijakan organisasi.

Rogers (2003:12) mendefinisikan inovasi sebagai gagasan, praktek atau obyek yang dianggap baru oleh individu maupun pengadopsian. Inovasi bisa lahir sebagai bentuk respon terhadap situasi yang berubah. Cohen dan Eimicke (Cohen, Eimicke dan Heikkila, 2011:144-145) mendefinisikan inovasi manajemen sektor publik sebagai pengembangan rancangan kebijakan dan prosedural operasi standar yang dilakukan organisasi publik untuk mengatasi masalah kebijakan publik. Inovasi dapat menjadi respon kreatif alat terhadap situasi yang berubah.

Wododman et al (Gumusluoglu dan Ilsev, 2009:463) mendefinisikan inovasi organisasi sebagai ciptaan yang berharga dan berguna untuk produk/jasa baru dalam konteks organisasi. Hamel (Ancok,

2012:34) mengemukakan bahwa inovasi adalah peralihan dari prinsip-prinsip, proses dan praktik-pratik manajemen tradisional atau pergeseran dari bentuk organisasi lama yang memberi pengaruh yang sangat signifikan terhadap cara sebuah manajemen dijalankan oleh suatu organisasi.

Prinsip sebuah inovasi organisasi yang disarankan Drucker (Ancok, 212:41) adalah : (1) usaha sistematis dengan tujuan jelas, (2) tidak hanya berdasarkan perseptual, melainkan konseptual, (3) harus dimulai dengan ide yang sederhana, mudah dan fokus pada satu tujuan, (4) sebaiknya dimulai dari inovasi kecil, kemudian inovasi besar, (5) jangan merasa paling pintar, karena sikap tersebut akan melahirkan tindakan yang kurang hati-hati.

Tipologi inovasi organisasi sektor publik dikemukakan oleh Halvorsen (Suwarno, 2007:8) sebagai berikut :

- a. Pelayanan baru atau pelayanan yang diperbaiki, *a new improved service*, misalnya layanan kesehatan masyarakat dan pendidikan di DKI Jakarta yang sedang digalakkan pemerintah.
- b. Perubahan dalam proses penyediaan pelayanan, *process innovation*, perubahan dalam proses penyediaan pelayanan atau produk
- c. Inovasi administrasi, *administrative innovation*, dicontohkan pada perubahan instrumen kebijakan baru sebagai hasil kebijakan

- d. Inovasi sistem, *system innovation*, adalah sistem baru atau perubahan mendasar dari sistem yang ada dengan mendirikan organisasi baru atau bentuk baru kerjasama dan interaksi
- e. Inovasi konseptual, *conceptual innovation*, adalah perubahan secara konseptual, seperti misalnya manajemen air terpadu
- f. Perubahan radikal, *radical change of rationality*, adalah pergeseran pandangan umum atau mental matriks perubahan yang besar terutama merubah mental dari pegawai instansi pemerintah

Rogers (2003:219) secara umum menyimpulkan bahwa inovasi organisasi memiliki atribut-atrur sebagai berikut :

a. Keuntungan Relatif, (*Relative Advantage*)

Sebuah inovasi harus mempunyai keunggulan dan nilai lebih dibandingkan dengan inovasi sebelumnya. Selalu mengandung nilai pembaruan yang melekat dalam inovasi sebagai ciri yang membedakannya dengan yang lain.

b. Kesesuaian, (*Kompatibility*)

Inovasi juga sebaiknya mempunyai sifat kompatibel atau kesesuaian dengan inovasi yang digantinya. Hal ini dimaksudkan agar inovasi yang lama tidak serta merta dibuang begitu saja, selain karena alasan faktor biaya yang tidak sedikit, namun juga inovasi yang lama menjadi bagian dari proses transisi ke inovasi terbaru. Selain itu juga dapat memudahkan proses adaptasi dan proses pembelajaran terhadap inovasi itu secara lebih cepat

c. Kerumitan, (*Komplexity*)

Dengan sifatnya yang baru, maka inovasi mempunyai tingkat kerumitan yang boleh jadi lebih tinggi dibandingkan dengan inovasi sebelumnya. Namun demikian, karena sebuah inovasi menawarkan cara yang lebih baru dan lebih baik, maka tingkat kerumitan ini pada umumnya tidak menjadi masalah penting.

d. Layak Diuji, (*Triability*)

Inovasi hanya bisa diterima apabila telah teruji dan terbukti mempunyai keuntungan atau nilai lebih dibandingkan dengan inovasi yang lama. Sehingga sebuah produk inovasi harus melewati fase “uji publik”, dimana setiap orang atau pihak mempunyai kesempatan untuk menguji kualitas dari sebuah inovasi.

e. Kemudahan untuk diamati, (*Observability*)

Sebuah inovasi harus juga dapat diamati, dari segi bagaimana ia bekerja dan menghasilkan sesuatu yang lebih baik.

Suwarno (2007:18) menekankan bahwa inovasi juga harus memperhatikan budaya dan identitas setempat, sebagai bagian dari proses adaptasi inovasi yang lebih baik. Pemanfaatan identitas setempat, tidak hanya strategis dalam mendekatkan inovasi kepada penggunanya, tetapi juga bagian dari penghargaan terhadap budaya yang ada. Ini tidak lepas dari karakter inovasi yang baru dan cenderung menggeser struktur nilai dan budaya yang lama.

Dari uraian-uraian teoritis yang dikemukakan para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa inovasi organisasi adalah perubahan-perubahan yang dilakukan secara sadar baik oleh pimpinan maupun bawahan sebagai respon terhadap perubahan lingkungan eksternal maupun internal organisasi. Inovasi tidak selalu muncul sebagai sesuatu yang baru namun bisa merupakan penyempurnaan dari apa yang ada sebelumnya. Dari segi tujuan, inovasi diarahkan untuk efektifitas pencapaian tujuan organisasi sekaligus mempertahankan keberadaan organisasi.

4. Komitmen Organisasi

Interaksi individu dalam organisasi merupakan awal terbentuknya komitmen terhadap organisasi. Sebagai makhluk sosial setiap individu akan berusaha mempertahankan diri dalam sebuah organisasi. Hal ini adalah proses alamiah yang dialami bagi setiap individu yang selanjutnya berkembang menjadi komitmen organisasi.

Luthans, (Gunara, Ali dan Haerani 2010:17) komitmen organisasi pada dasarnya didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Smith, et al (Lamidi, 2008:27) mendefenisikan komitmen organisasi sebagai dedikasi yang tumbuh dari bentuk kepercayaan yang kuat dari karyawan untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk memajukan demi organisasi, dan mempunyai suatu keinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Meyer dan Allen (Umam, 2010:259-260) komitmen organisasi digambarkan sebagai kondisi psikologis yang mencirikan hubungan hubungan antara karyawan dan organisasinya yang terbangun dalam konstruksi kebutuhan, keinginan dan kewajiban yang diimplementasikan pada tiga komponen, yaitu:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*), berkaitan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi. Pada anggota yang memiliki *affective commitment* yang tinggi berkeinginan untuk terus bertahan sebagai anggota.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi yang akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena membutuhkan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*), menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Dari defenisi-defenisi yang disebutkan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai wujud loyalitas karyawan pada organisasi dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Karyawan

yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih mengutamakan pencapaian tujuan organisasi.

B. PENELITIAN TERDAHULU

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Lamidi (2008:34) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Gunara, Ali dan Haerani (2010:17) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Lamidi (2008:29) melaporkan bahwa hasil penelitian Podsakoff et al, (1990) membuktikan perilaku kepemimpinan mempengaruhi bawahan untuk menghasilkan kinerja melebihi apa yang seharusnya atau melebihi level minimum yang dipersyaratkan organisasi. Penelitian dilakukan DiPoala dan Tschannen-Moran (2001) menunjukkan sebuah hubungan kuat antara gaya kepemimpinan pada lingkungan universitas dengan perilaku kewargaan organisasional. Organ dan Ryan (1995) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

2. Pengaruh kepemimpinan transgformasional terhadap inovasi organisasi

Ancok (2012:58) menghimpun sejumlah kajian yang dilakukan oleh pakar tentang faktor yang merupakan pendorong inovasi, yaitu : Amabile (1998) dan Mumford & Gustafson (1998) menemukan bahwa kepemimpinan adalah salahsatu faktor utama pembangkit inovasi.

3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi

Gunara, Ali dan Haerani (2010:17) melaporkan bahwa jika persepsi karyawan terhadap pelaksanaan kepemimpinan transformasional semakin baik, maka komitmen organisasionalnya cenderung semakin kuat. Lamidi (2008:29) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Kaihatu dan Rini (2007:57) pada penelitian melaporkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan komitmen organisasi.

Fu (Kaihatu dan Rini, 2007:53) menjelaskan bahwa selain kepemimpinan transformasional, hal lain yang penting dalam perilaku organisasional adalah komitmen organisasi. Dalam tiga dekade terakhir, komitmen organisasi telah dipandang sebagai salah satu variabel yang paling penting dalam mempelajari manajemen dan perilaku organisasi.

4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Gunara, Ali dan Haerani (2010:17) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Lamidi (2008:34) pada penelitian membuktikan komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Kaihatu dan Rini (2007:53) melaporkan bahwa hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan seperti pada penelitian Carson dan Carson, 1998; Morrison, 1994; Munene, 1995; Organ, 1990; Puffer, 1987; O'Reilly dan Chatman, 1986; Bateman dan Organ, 1983, secara empiris mendukung adanya hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasional.

5. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional melalui komitmen organisasional.

Penelitian Lamidi (2008) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional melalui komitmen organisasi. Sementara pada penelitian Kaihatu dan Rini (2007) juga menemukan adanya pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional melalui komitmen organisasional.

Penelitian ini konsisten dengan hasil studi Truckenbrodt (Lamidi 2008:30) bahwa terdapat hubungan yang penting antara kualitas hubungan karyawan dan komitmen organisasi serta perilaku kewargaan organisasional karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan dilakukan di Indonesia, antara lain ditunjukkan dalam tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

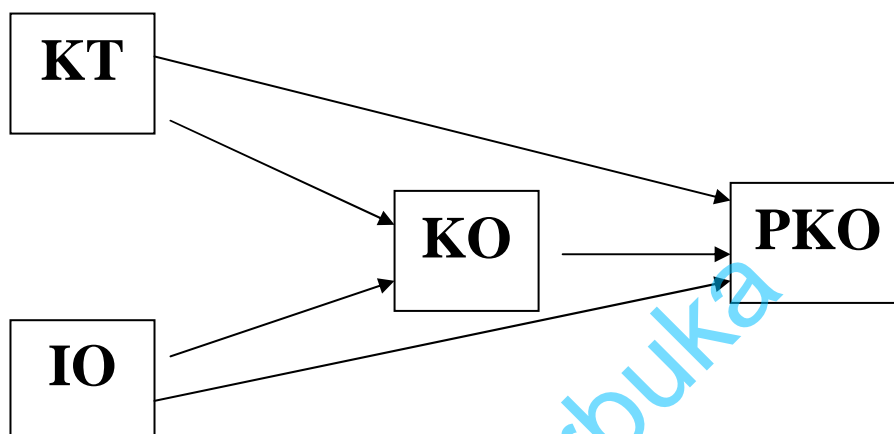
No	Nama	Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	Thomas Stefanus Kaihatu & Wahyu Astjarjo Rini	2007	Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran	Penelitian menggunakan teknik analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Kepemimpinan transformasional (KT) secara signifikan mempunyai pengaruh langsung maupun tidak dan bersifat positif melalui kualitas kehidupan kerja terhadap perilaku ekstra peran; KT tidak signifikan mempunyai pengaruh melalui komitmen organisasi (KO) terhadap perilaku ekstra peran.
2	Lamidi	2008	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior : Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional	Teknik analisis menggunakan Analisis Jalur (<i>path analysis</i>) dan uji asumsi klasik	(KT) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional (KO); KT mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB); dan KO mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. KT mempengaruhi OCB melalui variabel mediating KO.

No	Nama	Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil
3	Achmad Gunara, Muhammad Ali dan Siti Haerani	2010	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional	Penelitian pengujian hipotesis dari data survey dengan analisis jalur (<i>path analysis</i>)	KT berpoengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional (PKO); KT berpengaruh positif dan signifikan terhadap KO; KT berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (KK); KK berpengaruh positif dan signifikan terhadap PKO; KK berpengaruh positif dan signifikan terhadap KO dan KO berpengaruh positif dan signifikan terhadap PKO.
4	Pascal Paille	2010	<i>Citizenship in the Workplace : Examining Work Attitudes as Predictors among French Eployee</i>		Terdapat faktor budaya dan PKO berdampak positif pada karyawan di Perancis pada KO dan kepusan kerja.

C. KERANGKA BERPIKIR

Berdasar pada uraian pada bab 1 dan sub bab II di atas, maka penelitian ini diorientasikan untuk melihat hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional, inovasi organisasi, komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasional.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional melalui Komitmen Organisasi



Keterangan Gambar :

KT = kepemimpinan transformasional

IO = inovasi organisasi

KO = komitmen organisasi

PKO = perilaku kewargaan organisasional

Dari bagan pada gambar 2.1 di atas, dapat terlihat bagaimana hubungan antar variabel, yakni :

1. Kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi dan terhadap perilaku kewargaan organisasional.
2. Inovasi organisasi memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi dan terhadap perilaku kewargaan organisasional.
3. Kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi.
4. Komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap perilaku kewargaan organisasional.

5. Kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi melalui komitmen organisasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap perilaku kewargaan organisasional.

D. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka berpikir dan rumusan permasalahan yang ada, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ho : Tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing sebagaimana dipersepsikan pegawai.
Ha : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing sebagaimana dipersepsikan oleh pegawai.
2. Ho : Tidak adanya pengaruh antara inovasi organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing sebagaimana dipersepsikan pegawai.
Ha : Terdapat pengaruh antara inovasi organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing sebagaimana dipersepsikan oleh pegawai.
3. Ho : Tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing sebagaimana dipersepsikan pegawai.

Ha : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing sebagaimana dipersepsikan oleh pegawai.

4. Ho : Tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing sebagaimana dipersepsikan pegawai.

Ha : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing sebagaimana dipersepsikan oleh pegawai.

5. Ho : Tidak adanya pengaruh antara inovasi organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing sebagaimana dipersepsikan pegawai.

Ha : Terdapat pengaruh antara inovasi organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing sebagaimana dipersepsikan oleh pegawai.

6. Ho : Tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing sebagaimana dipersepsikan oleh pegawai.

Ha : Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing sebagaimana dipersepsikan oleh pegawai.

7. Ho : Tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi melalui komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing sebagaimana dipersepsikan pegawai.

Ha : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi melalui komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing sebagaimana dipersepsikan pegawai.

E. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional dilakukan dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur hubungan keterhubungan antar variabel-variabel. Adapun masing-masing variabel diidentifikasi sebagai berikut :

a. Perilaku Kewargaan Organisasional (variabel endogen)

Perilaku kewargaan organisasional adalah kecenderungan perilaku ekstra peran yang dilakukan individu individu dalam organisasi yang didasarkan atas suka rela dan dilakukan untuk mendukung keefektifan mekanisme kerja. Perilaku tersebut menggunakan pengukuran yang dikembangkan Organ (1988) dalam lima dimensi yakni : (1) *altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan rekan kerja dalam organisasi, (2) *courtesy*, yaitu membantu rekan kerja terhindar dari masalah kerja dalam bentuk konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, (3) *sportsmanship*, adalah sikap toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, (4) *civic*

virtue, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, (5) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi dalam wujud taat pada ketentuan dan peraturan dalam organisasi.

Dimensi tersebut diukur dengan skala lima point (*a five point*) atau Skala Likert yang tersebar dalam sepuluh item pertanyaan.

b. Kepemimpinan transformasional (variabel eksogen)

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi pegawai, sehingga mereka akan percaya, meneladani dan menghormatinya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass (1985) diukur dengan empat dimensi yakni : (1) *idealized influence*, perilaku memberikan keteladanan dengan mengembangkan semangat kolegal dan menempatkan pegawai sebagai mitra kerja, (2) *inspirational motivation*, membangkitkan semangat optimisme antusiasme tinggi pegawai sebagai dorongan capaian standar tinggi, (3) *intillectual stimulation*, menumbuhkan kreatifitas dan inovasi pegawai dalam menyelesaikan permasalahan secara cermat dan rasional, (4) *individualized consideration*, bertindak sebagai pelatih atau mentor dalam memperhatikan kebutuhan setiap bawahan untuk berkembang dan berprestasi dalam karier dan kehidupan mereka.

Dimensi tersebut diukur dengan skala lima point (*a five point*) atau Skala Likert yang tersebar dalam sepuluh item pertanyaan.

c. Inovasi organisasi (variabel eksogen).

Inovasi organisasi adalah pembaruan mekanisme organisasional yang diarahkan pada efektifitas pencapaian tujuan organisasi. Inovasi organisasi dikemukakan oleh Rogers (2003) yang diukur pada lima dimensi, yakni ; (1) *relative advantage*, memiliki keunggulan dan nilai lebih dibandingkan inovasi sebelumnya, (2) *kompatibility*, memiliki kesesuaian fungsi dari inovasi sebelumnya, untuk memudahkan proses adaptasi secara cepat, (3) *komplexity*, memiliki tingkat kerumitan relatif lebih tinggi dibanding inovasi sebelumnya, (4) *trialability*, layak diuji dan terbukti memiliki nilai lebih dibanding inovasi sebelumnya, (5) *observability*, terbuka untuk diamati proses kerja dan hasil yang didapatkan. Dimensi tersebut diukur dengan skala lima point (*a five point*) atau Skala Likert yang tersebar dalam sepuluh item pertanyaan.

d. Komitmen organisasional (variabel *mediating*)

Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang mencirikan hubungan kepercayaan dan keyakinan individu untuk menerima dan mendukung nilai-nilai serta tujuan organisasi. Komitmen organisasional menggunakan pengukuran yang dikembangkan Allen dan Meyer (1997) dengan tiga dimensi yakni : (1) *affective commitment*, keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi, (2) *continuance commitment*, kesadaran bahwa akan mengalami kerugian jika keluar dari organisasi, (3) *normative commitment*, merasa terikat untuk terus berada dalam organisasi. Dimensi tersebut diukur dengan

skala lima point (*a five point*) atau Skala Likert yang tersebar dalam sepuluh item pertanyaan.

Universitas Terbuka

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan metode survey dengan pendekatan kausal. Hasil survai dengan pendekatan kausal tersebut akan dianalisis dengan menggunakan analisis jalur, *path analysis*. Penggunaan analisis ini dilakukan untuk memudahkan pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Sandjojo (2011:64) menyatakan bahwa dalam melakukan analisis jalur, diperlukan persyaratan adanya hubungan regresional linier yang signifikan antara setiap dua variabel. Sedangkan untuk menyelesaikan perhitungan koefisien jalur, harus diawali dengan melakukan analisis korelasi dan regresi tiap dua variabel.

Di dalam penelitian ini akan dianalisis pengaruh dari satu variabel terhadap variabel yang lain. Dalam penelitian ini akan dikaji empat variabel yaitu : (1) kepemimpinan transformasional, (2) inovasi organisasi, (3) komitmen organisasi, dan (4) perilaku kewargaan organisasional. Perilaku kewargaan organisasional dalam penelitian ini dijadikan sebagai variabel endogen, sementara ketiga variabel lainnya, yakni : kepemimpinan transformasional, inovasi organisasi dan komitmen organisasi diposisikan sebagai variabel eksogen atau variabel penjelas.

Prosedural analisisnya dilakukan dari aspek korelasional dan regresional linear setiap dua variabel. Kemudian untuk menghitung koefisien jalur dengan

menggunakan koefisien korelasi *product moment* sederhana antara tiap dua variabel penelitian. Analisis kausal disyaratkan adanya hubungan antara tiap dua variabel di dalam kausal tersebut adalah linear.

Secara terminologi dan pengertian keilmuan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sulit untuk berdiri sendiri, sehingga dalam pemikiran responden jawaban variabel yang satu dengan lainnya saling terkait.

B. Populasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta pada 3 (tiga) kelurahan di Kecamatan Cilincing Jakarta Utara, yaitu : (1) Kelurahan Semper Barat, (2) Kelurahan Semper Timur, dan (3) Kelurahan Kalibaru.

Status kepegawaian atas karyawan yang dijadikan narasumber dalam penelitian ini adalah : (1) pegawai negeri sipil, (2) pegawai harian lepas, dan (3) pensiunan pegawai negeri sipil yang dikaryakan. Kesemuanya adalah karyawan aktif pada kelurahan yang dijadikan obyek penelitian.

C. Instrumen Penelitian

Intrumen penelitian pada masing-masing variabel, yakni : (1) perilaku kewargaan organisasional, (2) kepemimpinan transformasional, (3) inovasi organisasi, dan (4) komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Perilaku Kewargaan Organisasional

No	Defenisi	Dimensi	Indikator
1.	<p>Perilaku Kewargaan Organisasional, Perilaku yang merupakan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan system <i>reward</i> formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi. (Organ)</p>	<i>Altruisme</i> , membantu meringankan tugas rekan kerja	Membantu rekan kerja yang belum paham pekerjaannya
			Membantu rekan kerja yang kelebihan beban kerja
		<i>Courtesy</i> , mencegah timbulnya masalah pada rekan kerja	Membantu rekan kerja terhindar dari masalah pekerjaan
			Menghargai kebutuhan rekan kerja
		<i>Sportsmanship</i> , toleransi pada situasi yang tidak ideal	Tidak mengeluhkan situasi kerja
			Memahami kondisi kerja yang tidak ideal
		<i>Civic virtue</i> , terlibat dan peduli kelangsungan hidup organisasi	Melibatkan diri dalam organisasi
Peduli kelangsungan hidup organisasi			
<i>Conscientiousnes</i> , hati-hati dan taat pada aturan	Bersikap hati-hati		
	Taat pada ketentuan		

Tabel 3.2 Kepemimpinan Transformasional

No	Defenisi	Dimensi	Indikator
2.	<p>Kepemimpinan Tranformasional, “kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi pegawai, sehingga mereka akan percaya, menela-dani dan menghormatinnya” (Bass)</p>	<i>Idealized influence</i> , pengaruh ideal	Menghindari penyalahgunaan kekuasaan
			Mengutamakan kepentingan bawahan
			Pondasi moral yang kuat
		<i>Inspirational motivation</i> , motivasi inspirasional	Memotivasi capaian terbaik
			Menumbuhkembangkan <i>team spirit</i>
		<i>intellectual stimulation</i> , stimulasi intelektual	Menumbuhkan kreatifitas dan inovasi
			Memetakan permasalahan
			Menyelesaikan permasalahan secara cermat dan rasional
		<i>Individualized consideration</i> , pertimbangan individual,	Bertindak sebagai pelatih atau mentor
Mengembangkan potensi setiap bawahan			

Tabel 3.3 Inovasi Organisasi

No	Defenisi	Dimensi	Indikator
3.	Inovasi Organisasi , Ide, praktek, atau objek yang dianggap baru oleh individu maupun kelompok (Rogers)	<i>Relative Advantage</i> , keuntungan relatif	Memberikan keunggulan dan nilai lebih Nilai pembaruan yang melekat
		<i>Compatibility</i> , Kesesuaian	Sesuai budaya dan kebutuhan masyarakat Terjadi proses transitif menjadi inovasi terbaru
		<i>Complexity</i> , Kerumitan	Memiliki tingkat kerumitan Kerumitan bukan masalah
		<i>Triability</i> , mudah untuk diuji	Mempunyai keuntungan atau nilai lebih
			Terbuka kesempatan untuk menguji kualitas dari sebuah inovasi
		<i>Observability</i> , mudah diamati	Mudah diamati Hasil lebih baik

Tabel 3.4 Komitmen Organisasi

No	Defenisi	Dimensi	Indikator
4.	Komitmen Organisasi , kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dan organisasinya yang terbangun dalam konstruksi kebutuhan, keinginan dan kewajiban (Meyer & Allen)	<i>Affective commitment</i> , komitmen afektif	Ingin berkontribusi yang lebih berarti kepada organisasi
			Mendukung setiap kebijakan organisasi
			Menyarankan untuk perbaikan organisasi
		<i>Continuance commitment</i> , komitmen berkelanjutan	Rugi jika meninggalkan organisasi
			Kecewa jika berkinerja buruk
			Mengabaikan kejadian kurang baik dalam organisasi
		<i>Normative commitment</i> , komitmen normatif	Bertahan sebagai kewajiban terhadap organisasi
			Bertindak tepat untuk kepentingan organisasi
			Berdampak kuat pada suasana pekerjaan
Tidak mementingkan daftar hadir			

D. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner berbentuk pilihan ganda dengan menggunakan skala pengukuran. Penelitian ini dirancang dan dikembangkan melalui analisis teoritis untuk menentukan validitas konstruksi, (*construct validity*). Ada 4 (empat) skala pengukuran yang didasarkan pada teori yang mendasarinya kemudian dibuat sintesis berupa indikator-indikator atas variabel-variabel berikut : (1) perilaku kewargaan organisasional, (2) kepemimpinan transformasional, (3) inovasi organisasi, dan (4) komitmen organisasi. Pada masing-masing variabel memiliki 5 (lima) alternatif pilihan jawaban, yaitu : (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) netral, (4) tidak setuju, dan (5) sangat tidak setuju.

E. Metode Analisis Data

Penelitian ini diawali dengan menguji validitas serta reliabilitas dari kuesioner. Dari data hasil kuesioner tersebut akan diperoleh data yang dapat dianalisis lebih lanjut untuk menjawab tujuan penelitian. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, berguna untuk membuktikan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Dan teknik analisis yang digunakan adalah korelasi Pearson untuk mengetahui hubungan atau keterkaitan antar variabel, serta analisis jalur yang berguna untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap endogen secara langsung maupun tidak langsung. Segala pengolahan data yang ada di dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS versi 20.0.

Tabel 3.5 Metode Analisis Data

Tujuan Penelitian	Metode Analisis	
	Jenis Penelitian	Teknik Analisis
T-1	Asosiatif	Korelasi Pearson dan path analysis
T-2	Asosiatif	Korelasi Pearson dan path analysis
T-3	Asosiatif	Korelasi Pearson dan path analysis
T-4	Asosiatif	Korelasi Pearson dan path analysis
T-5	Asosiatif	Korelasi Pearson dan path analysis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang harus diukur, Sugiyono (2008:172). Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari nilai korelasi antara bagian-bagian alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan tiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, Riduwan dan Kuncoro (2008:216).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas adalah nilai r . Jika nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} maka butir tersebut valid. Sebaliknya, jika r_{hitung} tidak positif dan lebih kecil dari r_{tabel} maka butir itu tidaklah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini berguna untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat

pengumpul data yang dipakai. Menurut Sugiyono (2008:172) dikatakan reliabel jika data dipakai beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama dan apabila koefisien alpha lebih besar dari 0,6, maka tingkat reliabilitas data dinilai dapat diterima.

Menurut Triton (2007:248), realibilitas memiliki lima kelas dengan range yang sama.

Tabel 3.6 Uji Reabilitas

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0 – 0,20	Kurang Reliable
0,21 – 0,40	Agak Reliable
0,41 – 0,60	Cukup Reliable
0,61 – 0,80	Reliable
0,81 – 1,00	Sangat Reliable

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diolah berdistribusi normal dalam artian bahwa sampel yang diambil berasal dari populasi yang sama. Sebaran data harus dianalisis untuk mengetahui apakah asumsi normalitas dipenuhi, sehingga data dapat diolah lebih lanjut pada path diagram.

Pengujian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dimana ada pengambilan keputusan jika $Sig > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Dan sebaliknya jika $Sig < 0,05$ maka pendistribusian data tidak normal.

2. Korelasi Pearson

Berdasarkan Riduwan dan Kuncoro (2008:62), apabila nilai koefisien korelasi Pearson (r) = +1 maka korelasinya positif dan sempurna. Sedangkan kalau

nilai koefisiennya (r) = -1 maka korelasinya negatif dan sempurna. Positif dalam konteks ini adalah searah, jika variabel X naik maka variabel Y ikut naik dan begitu juga sebaliknya. Jika negatif maka hubungannya berbanding terbalik, misalkan variabel X naik maka variabel Y akan turun. Ini berlaku untuk hal sebaliknya. Jika harga $r = 0$ maka artinya tidak ada korelasi. Arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel nilai interpretasi r sebagai berikut:

Tabel 3.7 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,00	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Riduwan dan Kuncoro (2008:62)

Besar kecilnya nilai X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus Koefisien

Determinan:

$KP = r^2 \times 100\%$ dimana KP adalah koefisien determinasi dan r adalah koefisien korelasi (Riduwan dan Kuncoro, 2008:62).

3. Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2008:115) teknik analisis jalur digunakan dalam pengujian kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada tiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 , terhadap X_3 serta dampaknya pada Y . Dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan dari software SPSS versi 20.

Dasar perhitungan teknik ini adalah analisis korelasi dan regresi. Dalam

teknik ini akan menggunakan dua macam anak panah, yaitu panah satu arah yang menyatakan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dan panah dua arah yang menyatakan hubungan korelasional antara variabel dependen. Ada beberapa asumsi dalam Path Analysis, diantaranya adalah:

- a. Hubungan antar variabel adalah bersifat linier, adaptif, dan normal.
- b. Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang terbaik.
- c. Variabel terikat (endogen) minimal dalam skala ukur interval dan ratio.
- d. Menggunakan probability sampling.
- e. Observed variabels diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliable) artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung.
- f. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel yang diteliti.

Arti koefisien jalur akan dikonsultasikan dengan tabel nilai interpretasi sebagai berikut:

Tabel 3.8 Kategori Hubungan Pengaruh Variabel yang Diteliti

Koefisien Path	Daya/Pengaruh
0,05-0,09	Lemah
0,10-0,29	Sedang
0,30 keatas	Kuat

Sumber: Suwarno dalam Kuncoro

Langkah-langkah pengujian dengan Path Analysis

Berdasarkan pendapat Riduwan dan Engkos Rachmat Kuncoro (2008:116-118), ada beberapa langkah pengujian path analysis yaitu sebagai berikut :

- a. Merumuskan hipotesis dalam persamaan struktural

Struktur :

$$Y = \rho_{yx3}X + \rho_{yx2}Y + \rho y \epsilon_1$$

- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

- 1) Gambarkan diagram jalur lengkap, tentukan sub-sub strukturnya dan rumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai hipotesis yang diajukan.

Hipotesis : Naik turunnya variabel endogen (X3) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel eksogen (X1 dan X2).

- 2) Menghitung koefisien jalur secara keseluruhan

Persamaan regresi ganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

- 3) Menghitung koefisien secara keseluruhan

Kaidah pengujian signifikan secara manual: menggunakan tabel F

Kaidah pengujian signifikan : program SPSS

Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

4) Menghitung koefisien jalur secara individu

Untuk mengetahui signifikan analisis jalur bandingan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

5) Meringkas dan menyimpulkan.

4. Rancangan Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis menggunakan tingkat kepercayaan 95% dimana nilai t sebesar 5% atau 0.05 sehingga dasar pengambilan keputusan dapat ditentukan dengan:

Jika nilai probabilitas 0.05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig

atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas

Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Variabel:

X_1 = Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Inovasi Organisasi

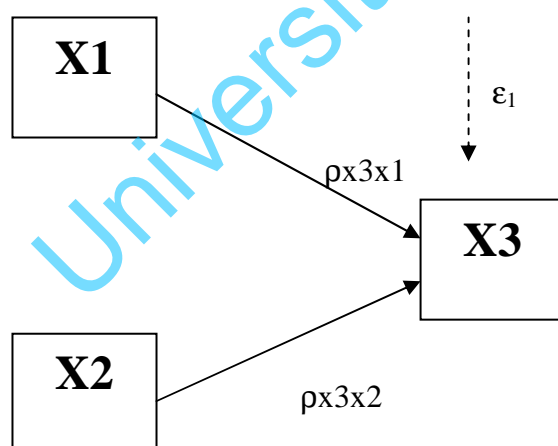
X_3 = Komitmen Organisasi

Y = Perilaku Kewargaan Organisasional

Tujuan 1 dan Tujuan 2 (T-1 dan T-2)

Tujuan 1 dan 2 berdasarkan sub-struktur adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1 Substruktur 1 Analisis Jalur



a. Pengujian antara X_1 dan X_3 :

Gunara, Ali dan Haerani (2010:17) melaporkan bahwa jika persepsi karyawan terhadap pelaksanaan kepemimpinan transformasional semakin baik, maka komitmen organisasionalnya cenderung semakin kuat.

Lamidi (2008:29) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Kaihatu dan Rini (2007:57) pada penelitian melaporkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan komitmen organisasi.

Fu (Kaihatu dan Rini, 2007:53) menjelaskan bahwa selain kepemimpinan transformasional, hal lain yang penting dalam perilaku organisasional adalah komitmen organisasi.

Hipotesis:

H_0 = kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

H_a = kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

b. Pengujian antara X2 dan X3 :

Pengaruh inovasi organisasi terhadap komitmen organisasi, dalam berbagai penelitian belum diketahui adanya pihak yang melakukan penelitian pengaruh inovasi organisasi terhadap komitmen organisasi. Meski pun demikian penelitian ini akan mengungkapkan pengaruh hubungan antara variabel tersebut.

Hipotesis

H_0 = inovasi organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

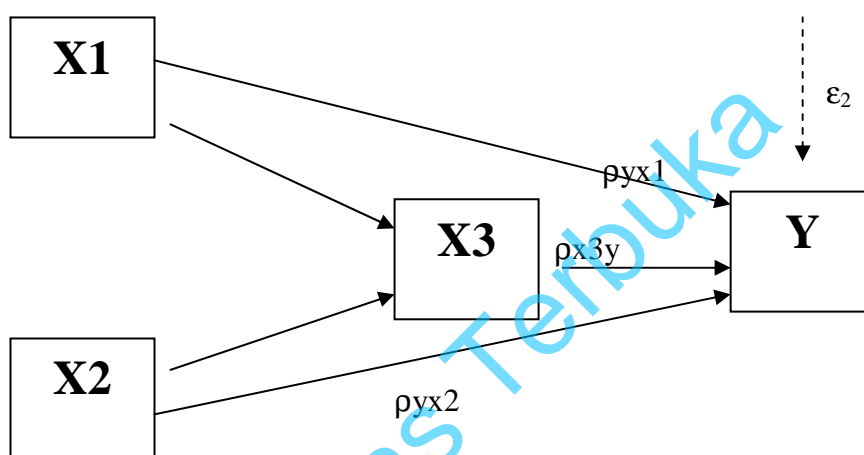
H_a = inovasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap

komitmen organisasi.

Tujuan 3, Tujuan 4, dan Tujuan 5 (T-3, T-4, dan T-5)

Tujuan 3, 4, dan 5 berdasarkan sub-struktur 2 adalah sebagai berikut:

Gambar 3.2 Substruktur 2 Analisis Jalur



Sumber: Riduwan dan Kuncoro

c. Pengujian secara individual antara X3 dan Y :

Gunara, Ali dan Haerani (2010:17) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Lamidi (2008:34) pada penelitian membuktikan komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Kaihatu dan Rini (2007:53) melaporkan bahwa hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan seperti pada penelitian Carson dan Carson,

1998; Morrison, 1994; Munene, 1995; Organ, 1990; Puffer, 1987; O'Reilly dan Chatman, 1986; Bateman dan Organ, 1983, secara empiris mendukung adanya hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasional.

Hipotesis:

H_0 = komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan.

H_a = komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan.

d. Pengujian antara X_1 dan Y:

Gunara, Ali dan Haerani (2010:17) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Lamidi (2008:34) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Lamidi (2008:29) melaporkan bahwa hasil penelitian Podsakoff et al, (1990) membuktikan perilaku kepemimpinan mempengaruhi bawahan untuk menghasilkan kinerja melebihi apa yang seharusnya atau melebihi level minimum yang dipersyaratkan organisasi. Penelitian dilakukan DiPoala dan Tschannen-Moran (2001) menunjukkan sebuah hubungan kuat antara gaya kepemimpinan pada lingkungan universitas dengan perilaku kewargaan organisasional. Organ dan Ryan (1995) juga

menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Hipotesis:

H_0 = kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan.

H_a = kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan.

e. Pengujian antara X_2 dan Y :

Dari sejumlah hasil penelitian yang dikutip, belum ditemukan adanya penelitian yang mengarah pada hubungan inovasi organisasi dengan perilaku kewargaan organisasional. Dalam penelitian ini diungkapkan bagaimana pengaruh antara inovasi organisasi dengan perilaku kewargaan organisasional.

Hipotesis:

H_0 = inovasi organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan

H_a = inovasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan.

Sesuai kerangka berpikir yang dibuat, maka variabel endogen dalam penelitian ini adalah perilaku kewargaan organisasional. Sedangkan variabel eksogen masing-masing adalah : kepemimpinan transformasional, inovasi organisasi dan komitmen organisasi. Meskipun demikian variabel komitmen

organisasi dalam penelitian ini juga sekaligus menjadi variabel endogen bagi variabel kepemimpinan transformasional dan variabel inovasi organisasi.

Pengujian Persyaratan Analisis

Uji kualitas data menjelaskan tentang uji coba instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji realibilitas sehingga uji kualitas data ini menunjukkan apakah data tersebut dapat digunakan sampai analisis data korelasi dan regresi baik sederhana maupun ganda dari kuesioner yang telah di isi oleh responden. Berikut ini adalah hasil kuesioner penelitian yang nantinya akan digunakan dalam analisis pembahasan pada sub bab selanjutnya.

1. Hasil Uji Validitas

Adapun hasil pengujian validitas dan realibilitas menggunakan sampel 20 pegawai sebagai sampel instrumen dengan hasil sebagai berikut:

a. Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Uji coba instrumen Kepemimpinan transformasional kerja (X_1) dilakukan pada 20 orang responden. Uji coba dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui valid tidaknya instrumen penelitian. Kriteria instrumen yang valid tetap dipakai, dan yang tidak valid di drop (dihilangkan).

Proses pengembangan instrumen Kepemimpinan transformasional kerja (X_1) dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner dengan Skala likert, sebanyak 10 butir pernyataan dengan lima pilihan jawaban (*options*), yaitu Sangat Setuju (SS),

Setuju (S), Normal (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pengujian validitas instrumen variabel Kepemimpinan transformasional kerja (X_1) dengan pernyataan sebanyak 30 butir pernyataan digunakan rumus *Korelasi Product Moment* pada taraf signifikansi 0,05 dan $n = 20$. Selanjutnya, hasil perhitungan dikonsultasikan dengan “r” kritis pada tabel korelasi product moment atau dengan α yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir nomor adalah memenuhi syarat (valid) digunakan dalam penelitian, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30). Dari perhitungan diperoleh hasilnya seperti yang disajikan pada Tabel di bawah ini.

Tabel 3.9

Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Validitas Instrumen Variabel X_1

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	Keputusan
1	,695	0,30	Valid	Dipakai
2	,686	0,30	Valid	Dipakai
3	,633	0,30	Valid	Dipakai
4	,845	0,30	Valid	Dipakai
5	,876	0,30	Valid	Dipakai
6	,889	0,30	Valid	Dipakai
7	,918	0,30	Valid	Dipakai
8	,815	0,30	Valid	Dipakai
9	,899	0,30	Valid	Dipakai
10	,563	0,30	Valid	Dipakai

Sumber: Diolah dari data penelitian responden melalui SPSS

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa butir-butir pernyataan yang valid berjumlah 10 butir.

b. Validitas Instrumen Variabel Inovasi Organisasi (X_2)

Uji coba instrumen Inovasi organisasi (X_2) dilakukan pada 20 orang responden. Uji coba dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui valid tidaknya instrumen penelitian. Kriteria instrumen yang valid tetap dipakai, dan yang tidak valid di drop (dihilangkan).

Proses pengembangan instrumen Inovasi organisasi (X_2) dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner dengan Skala Sikap, sebanyak 30 butir pernyataan dengan lima pilihan jawaban (*options*), yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Normal (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pengujian validitas instrumen variabel Inovasi organisasi (X_2) dengan pernyataan sebanyak 10 butir pernyataan digunakan rumus *Korelasi Product Moment* pada taraf signifikansi 0,05 dan $n = 20$. Selanjutnya, hasil perhitungan dikonsultasikan dengan “ r ” kritis pada tabel korelasi product moment atau dengan α yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir nomor adalah memenuhi syarat (valid) digunakan dalam penelitian, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30). Dari perhitungan diperoleh hasilnya seperti yang disajikan pada Tabel di bawah ini.

Tabel 3.10

Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Validitas Instrumen Variabel X₂

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status	Keputusan
1	,763	0,30	Valid	Dipakai
2	,776	0,30	Valid	Dipakai
3	,842	0,30	Valid	Dipakai
4	,943	0,30	Valid	Dipakai
5	,617	0,30	Valid	Dipakai
6	,888	0,30	Valid	Dipakai
7	,738	0,30	Valid	Dipakai
8	,866	0,30	Valid	Dipakai
9	,814	0,30	Valid	Dipakai
10	,492	0,30	Valid	Dipakai

Sumber: Diolah dari data penelitian responden melalui SPSS

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan yang valid berjumlah 10 butir pernyataan.

c. Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi (X₃)

Uji coba instrumen komitmen organisasi (x3) dilakukan pada 20 orang responden. Uji coba dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui valid tidaknya instrumen penelitian. Kriteria instrumen yang valid tetap dipakai, dan yang tidak valid di drop (dihilangkan).

Proses pengembangan instrumen komitmen organisasi (X₃) dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner dengan Skala Sikap, sebanyak 10 butir pernyataan dengan lima pilihan jawaban (*options*), yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Normal(N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pengujian validitas instrumen variabel Komitmen organisasi (X3) dengan pernyataan sebanyak 10 butir pernyataan digunakan rumus *Korelasi Product Moment* pada taraf signifikansi 0,05 dan $n = 20$. Selanjutnya, hasil perhitungan dikonsultasikan dengan “ r ” kritis pada tabel korelasi product moment atau dengan α yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir nomor adalah memenuhi syarat (valid) digunakan dalam penelitian, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30). Dari perhitungan diperoleh hasilnya seperti yang disajikan pada Tabel di bawah ini.

Tabel 3.11

Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Validitas Instrumen Variabel X₃

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	Keputusan
1	,863	0,30	Valid	Dipakai
2	,586	0,30	Valid	Dipakai
3	,791	0,30	Valid	Dipakai
4	,781	0,30	Valid	Dipakai
5	,652	0,30	Valid	Dipakai
6	,648	0,30	Valid	Dipakai
7	,763	0,30	Valid	Dipakai
8	,572	0,30	Valid	Dipakai
9	,791	0,30	Valid	Dipakai
10	,781	0,30	Valid	Dipakai

Sumber: Diolah dari data penelitian responden melalui SPSS

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan yang valid berjumlah 10 butir pernyataan.

d. Validitas Instrumen Variabel Perilaku Kewargaan Organisasional (Y)

Uji coba instrumen Perilaku kewargaan organisasional (Y) dilakukan pada 20 orang responden. Uji coba dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui valid tidaknya instrumen penelitian. Kriteria instrumen yang valid tetap dipakai, dan yang tidak valid di drop (dihilangkan).

Proses pengembangan instrumen Perilaku Kewargaan Organisasional (Y) dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner dengan Skala Sikap, sebanyak 10 butir pernyataan dengan lima pilihan jawaban (*options*), yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Normal (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pengujian validitas instrumen variabel Perilaku Kewargaan Organisasional (Z) dengan pernyataan sebanyak 30 butir pernyataan digunakan rumus *Korelasi Product Moment* pada taraf signifikansi 0,05 dan $n = 20$. Selanjutnya, hasil perhitungan dikonsultasikan dengan “ r ” kritis pada tabel korelasi product moment atau dengan α yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir nomor adalah memenuhi syarat (valid) digunakan dalam penelitian, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30). Dari perhitungan diperoleh hasilnya seperti yang disajikan pada Tabel di bawah ini.

Tabel 3.12

Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Validitas Instrumen Variabel Y

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status	Keputusan
1	,591	0,30	Valid	Dipakai
2	,697	0,30	Valid	Dipakai
3	,793	0,30	Valid	Dipakai
4	,581	0,30	Valid	Dipakai
5	,484	0,30	Valid	Dipakai
6	,493	0,30	Valid	Dipakai
7	,626	0,30	Valid	Dipakai
8	,793	0,30	Valid	Dipakai
9	,732	0,30	Valid	Dipakai
10	,774	0,30	Valid	Dipakai

Sumber: Diolah dari data penelitian responden melalui SPSS

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan yang valid berjumlah 10 butir pernyataan.

2. Hasil Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar, diperoleh nilai reliabilitas untuk setiap butir pada masing-masing variabel, seperti dijelaskan di bawah ini.

a. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Pengujian reliabilitas instrumen variabel Kepemimpinan transformasional kerja (X₁) menggunakan rumus *Alpha Cronbach* pada taraf signifikansi 0,05 dan n =20. Hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS Versi 20.00 disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3.13 Reliability Statistics**Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,939	10

Sumber: Hasil olahan SPSS

Hasil perhitungan dengan program SPSS Versi 20.00 tersebut di atas, menunjukkan tabel *Reliability Statistic*, diperoleh nilai sebagaimana terlihat pada kolom Cronbach's Alpha sebesar 0,939. Dengan demikian, instrumen variabel Kepemimpinan transformasional kerja (X_1) reliable dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

b. Variabel Inovasi Organisasi (X_2)

Pengujian reliabilitas instrumen variabel Inovasi organisasi (X_2) menggunakan rumus *Alpha Cronbach* pada taraf signifikansi 0,05 dan $n = 20$. Hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS Versi 20.00 disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3.14**Reliability Statistics Variabel Inovasi Organisasi (X_2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,941	10

Sumber: Hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai sebagaimana terlihat pada kolom Cronbach's Alpha sebesar 0,941. Dengan demikian, instrumen variabel Inovasi Organisasi (X_2) sangat reliable dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

c. Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

Pengujian reliabilitas instrumen variabel Komitmen Organisasi (X_3) menggunakan rumus *Alpha Cronbach* pada taraf signifikansi 0,05 dan $n = 20$. Hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS Versi 20.00 disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3.15

Reliability Statistics Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,917	10

Sumber: Hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai sebagaimana terlihat pada kolom Cronbach's Alpha sebesar 0,917. Dengan demikian, instrumen variabel Komitmen organisasi (X_2) sangat reliable dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

d. Variabel Perilaku Kewargaan Organisasional (Y)

Pengujian reliabilitas instrumen variabel Perilaku Kewargaan Organisasional (Y) menggunakan rumus *Alpha Cronbach* pada

taraf signifikansi 0,05 dan $n = 20$. Hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS Versi 20.00 disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3.16
Reliability Statistics Variabel Perilaku Kewargaan
Organisasional (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,889	10

Sumber: Hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai sebagaimana terlihat pada kolom Cronbach's Alpha sebesar 0,889. Dengan demikian, instrumen variabel Perilaku kewargaan organisasional (Y) sangat reliable dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Kecamatan Cilincing terletak di Kota Jakarta Utara, jumlah kelurahan terbanyak di Jakarta Utara. Di kecamatan ini terdapat kawasan berikat industri terpadu nasional (Kawasan Berikat Nusantara) yang memproduksi konveksi dengan beragam institusi baik nasional maupun institusi penanaman modal asing.

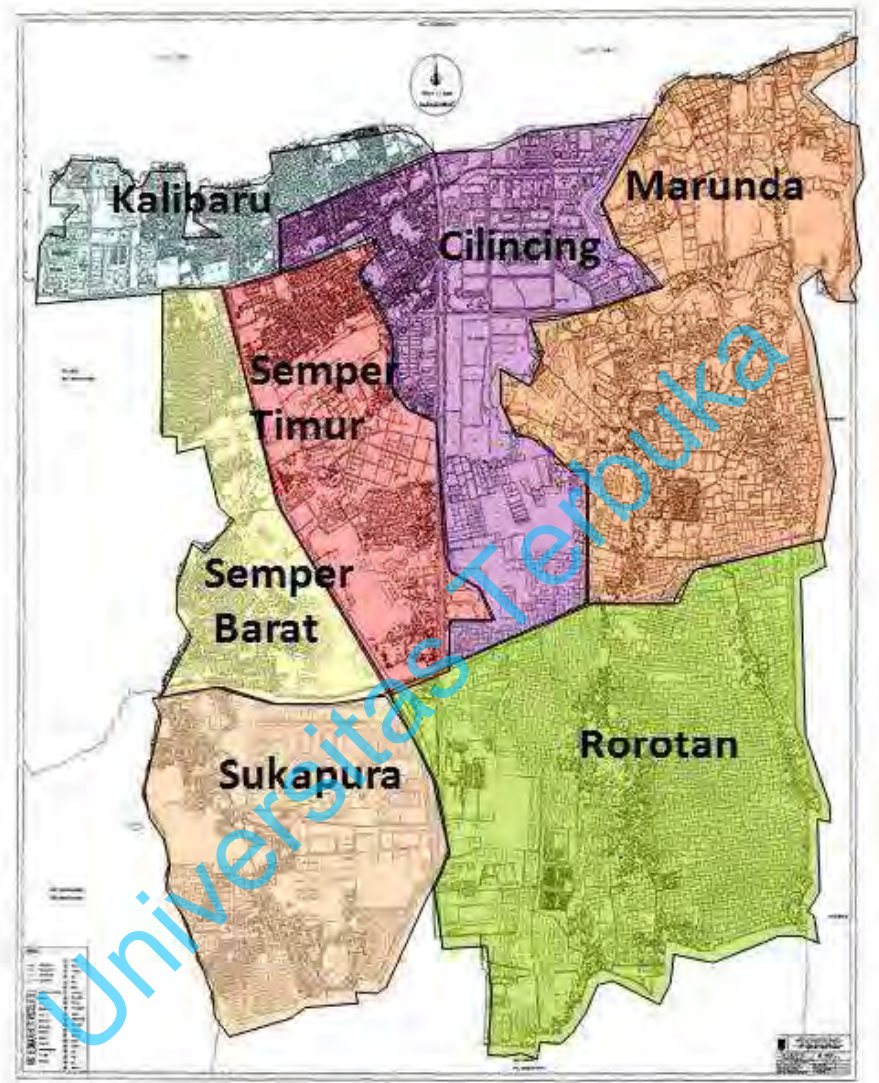
Kecamatan Cilincing berbatasan dengan Laut Jawa di sebelah utara, Kecamatan Koja di sebelah barat, Kecamatan Tarumajaya, Kabupaten Bekasi di sebelah timur, dan Kecamatan Cakung di sebelah selatan.

Kawasan Cilincing terletak di sebelah timur Pelabuhan Samudera Tanjungpriuk, dewasa ini menjadi sebuah kecamatan, Kecamatan Cilincing, termasuk wilayah Kota Jakarta Utara. Nama Cilincing diambil dari nama anak sungai yang mengalir dari selatan ke utara, membelah kawasan tersebut. Cilincing mungkin lengkapnya berasal dari Ci Calincing. Kata Ci, adalah bahasa Sunda, yang artinya sungai, seperti Ci Tarum, Ci Liwung, dan Ci Manuk. Calincing, *Oxalis corniculata* Linn adalah nama jenis pohon, sama dengan belimbing wuluh, *averhrhoa carambola* L. termasuk famili *oxalideae*. Walaupun letaknya cukup jauh untuk ukuran tiga abad yang lalu, ternyata di sana terdapat dua villa,

tempat peristirahatan. Yang pertama adalah landhuis Cilincing yang dibangun oleh Justinus Vinck pada tahun 1740 dan sampai sekarang masih dapat dilihat, walaupun keadaannya tidak begitu menggemirakan. Dewasa ini bangunan tersebut dihuni beberapa pensiunan anggota kepolisian, dan dikenal dengan sebutan Rumah Veteran. Yang kedua adalah landhuis Vredestein yang dibangun oleh mantan Gubernur Pantai Utara Jawa, Nicolaas Hartingh, pada tahun 1750. Landhuis yang kedua itu sekarang sudah tidak ada bekas – bekasnya. Dalam sejarah Jakarta, Cilincing memegang peranan cukup penting, karena disanalah pada tanggal 4 Agustus 1811 pasukan balatentara Inggris yang jumlahnya hamper 12.000 orang, mendarat tanpa mendapat perlawanan dari pihak Belanda, yang pada masa itu berada di bawah kekuasaan Perancis.

Luas Wilayah Kecamatan Cilincing 3.969.960 Ha, semula terdiri dari 5 Kelurahan dan dengan adanya pemekaran wilayah menjadi 7 Kelurahan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta nomor 1251 tahun 1986 tanggal 19 Juli 1986 tentang pemecahan, penyatuan batas, perubahan nama yang sama/ kembar dan penerapal luas wilayah Daerah Khusus Ibukota Jakarta, terdiri dari Kelurahan Kalibaru, Cilincing, Semper Timur, Semper Barat, Sukapura, Marunda dan Rorotan.

Gambar 4.1 : Peta Wilayah Kecamatan Cilincing



Sumber : <http://kecamatan-cilincing.blogspot.com>, 2013

2. Profil Responden

Berikut ini data mengenai responden, dimana responden dalam penelitian ini merupakan pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing yang dilakukan pada Kelurahan Semper Barat, Semper Timur dan Kalibaru, terutama yang berkaitan dengan ; status kepegawaian, jenis

kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama kerja di institusi tersebut. Kuesioner disebarikan pada 80 pegawai. Data yang diperoleh sebagai berikut:

a. Profil Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.1. Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
PNS	34	42,50 %
Non PNS	46	57,50 %
Jumlah	80	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Berdasarkan tabel di atas, memperlihatkan bahwa pekerja non PNS pada kantor kelurahan di Kecamatan Cilincing masih lebih besar dibanding PNS. Kondisi tersebut memberikan indikasi jika tingkat kebutuhan pegawai kelurahan masih relatif lebih kecil yang terpenuhi bila dibandingkan dengan tingkat pemenuhan kebutuhan pelayanan masyarakat.

b. Profil Responden Jenis Kelamin

Berdasarkan gender, profil responden terlihat sebagai berikut :

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	53	66,25 %
Perempuan	27	33,75 %
Jumlah	80	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Berdasarkan tabel di atas, bahwa laki-laki masih mendominasi pekerjaan yaitu sebanyak 53 orang atau 66,25 % sedangkan perempuan terdapat 27 orang atau 33,73 %. Jika dikaitkan dengan asumsi kesetaraan gender pada kuota 30 % untuk perempuan, maka komposisi kesetaraan gender dalam kepegawaian kelurahan di kecamatan Cilincing sudah terpenuhi.

c. Profil responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia responden maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.3. Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
Dibawah 23 tahun	7	8,75 %
23 – 30 tahun	16	20,00 %
31 - 35 tahun	6	12,50 %
36 – 40 tahun	8	10,00 %
41 – 45 tahun	14	17,50 %
46 – 50	12	15,00 %
Diatas 50 tahun	13	16,25 %
Total	80	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2013

Memperhatikan komposisi usia tersebut di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 37 orang yang berusia di bawah 40 tahun atau 46,25 % adalah usia kerja potensial dan produktif, sedangkan 26 orang yang berusia antara 40 – 50 tahun (32,50 %) adalah pekerja yang berada usia puncak dan produktifitas cenderung statis, sedangkan 13 orang berusia

di atas 50 tahun (16,25 %) yang dapat dikategorikan memiliki kecenderungan produktifitas fisik menurun.

d. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan terakhir, maka didapatkan hasil pengolahan sebagai berikut:

Tabel 4.4. Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	5	6,25 %
SLTP	2	2,25 %
SLTA	51	63,75 %
Diploma	7	8,75 %
S1	11	13,75 %
S-2	4	5,00 %
Total	80	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Untuk tingkat pendidikan, responden dalam penelitian ini didominasi pegawai berpendidikan SLTA, yaitu sebanyak 51 orang atau 63,75 %, sedangkan mengikuti jenjang pendidikan perguruan tinggi sebanyak 22 orang atau 27,50 %, sedangkan yang berpendidikan dasar sebanyak 7 orang atau 8,50 %. Dari komposisi ini menggambarkan pegawai yang bekerja pada kantor kelurahan di kecamatan Cilincing yang didominasi oleh SLTA mengisyaratkan jika pekerjaan di kelurahan adalah pekerjaan yang bersifat teknis dan pelayanan.

e. Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja

Hasil yang diperoleh dari mendata responden berdasarkan lama kerja mereka di institusi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5. Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
Dibawah 5 tahun	19	23,75 %
5 – 10 tahun	24	30,00 %
11 – 15 tahun	13	16,25 %
16 – 19 tahun	6	7,50 %
20 tahun atau lebih	18	22,50 %
Total	80	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Jika diasumsikan mereka yang bekerja di atas 5 tahun adalah pegawai yang berpengalaman, maka terdapat 61 orang atau 76,25 % pegawai kelurahan di kecamatan Cilincing adalah pegawai yang berpengalaman. Hanya 19 orang atau 23,75 % yang memiliki pengalaman bekerja di bawah 5 tahun.

3. Rekapitulasi Data masing-masing variabel

Dalam penelitian ini menggunakan angket dalam pengumpulan data. Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi dan ruang lingkup kerjanya, atau hal-hal yang ia ketahui. Tujuan digunakan angket dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan

inovasi organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional melalui komitmen organisasi.

Dalam penelitian ini diajukan seperangkat kuesioner kepada responden yang berjumlah 80 orang yang diambil secara keseluruhan dari pegawai Kuesioner ini terdiri dari 40 butir pernyataan yang mewakili 4 variabel yang diteliti. Gambaran deskripsi data mengenai keempat variabel yaitu tiga variabel bebas yaitu X1, X2, X3 dan Y dan disajikan masing-masing variabel berturut-turut dengan perincian sebagai berikut:

a. Deskripsi Variabel Y (Perilaku Kewargaan Organisasional)

Tabel 4.6.Rekapitulasi Data Kuesioner Variabel Y

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
1. Saya membantu pekerjaan rekan saya yang belum bisa dikerjakannya	22	47	7	4	0	80
	28%	59%	9%	5%	0%	100%
2. Saya menolong rekan kerja yang meendapatkan beban kerja berlebihan	27	40	10	3	0	80
	34%	50%	13%	4%	0%	100%
3. Saya tidak ingin rekan kerja saya gagal menyelesaikan pekerjaannya	27	38	12	2	1	80
	34%	48%	15%	3%	1%	100%
4. Karena tuntutan pekerjaan yang beda, saya tidak keberatan rekan kerja saya mendapatkan fasilitas berbeda	32	39	7	2	0	80
	40%	49%	9%	3%	0%	100%
5. Saya tidak mengeluhkan situasi kerja yang belum mencapai standar kerja yang tinggi	24	45	10	1	0	80
	30%	56%	13%	1%	0%	100%
6. Kondisi perkerjaan tidak selamanya sesuai yang saya harapkan	33	38	6	3	0	80
	41%	48%	8%	4%	0%	100%

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
7. Saya mengerjakan tugas di instansi saya, walaupun tidak terkait dengan pekerjaan saya	32	41	5	2	0	80
	40%	51%	6%	3%	0%	100%
8. Meskipun situasinya sulit, saya harus berjuang agar instansi saya tetap berjalan	31	41	8	0	0	80
	39%	51%	10%	0%	0%	100%
9. Saya selalu berhati-hati dan bekerja mengikuti kata hati	34	37	9	0	0	80
	43%	46%	11%	0%	0%	100%
10. Saya taat pada aturan dan ketentuan yang berlaku di instansi saya	29	40	8	3	0	80
	36%	50%	10%	4%	0%	100%
Jumlah	291	406	82	20	1	800
	36%	51%	10%	3%	0%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Berdasar pada rekapitulasi data deskripsi variabel Y tersebut, dapat diketahui pada total bobot masing-masing pernyataan sebagaimana pada tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7 Bobot Data Kuesioner Variabel Y

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Bobot	Rata-rata Bobot Penilaian
1	110	188	21	8	0	327	4,09
2	135	160	30	6	0	331	4,14
3	135	152	36	4	1	328	4,10
4	160	156	21	4	0	341	4,26
5	120	180	30	2	0	332	4,15
6	165	152	18	6	0	341	4,26
7	160	164	15	4	0	343	4,29
8	155	164	24	0	0	343	4,29
9	170	148	27	0	0	345	4,31
10	145	160	24	6	0	335	4,19
Jumlah	1455	1624	246	40	1	3366	4,21

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Hasil pengolahan data terhadap keseluruhan pernyataan responden pada variabel perilaku kewargaan organisasional terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 36%, responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 51% dan untuk responden yang memberikan penilaian netral ada sebanyak 10%, terhadap penilaian responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 3% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju ada sebanyak 0%, bila melihat hasil rata-rata tanggapan responden terlihat nilai rata-rata sebesar 3366 dengan bobot 4,21 dengan demikian nilai pernyataan responden berada pada kategori sangat setuju, artinya perilaku kewargaan organisasional sudah sangat baik.

Data rekapitulasi jumlah skor untuk masing-masing variabel tersebut diatas diproses melalui bantuan computer dengan program *SPSS 20.0 for windows*. dan rangkuman data variabel Y dapat dilihat sebagaimana pada lampiran.

Tabel 4.8. Rekapitulasi Perilaku Keargaan Organisasional

Statistics		
Perilaku Kewargaan Organisasional		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		42,0625
Median		42,0000
Mode		47,00
Std. Deviation		4,54887
Variance		20,692
Range		22,00
Minimum		27,00
Maximum		49,00
Sum		3365,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Hasil pengolahan data untuk variabel Y, memiliki :

- Mean : 42,0625
- Standar Deviasi : 4,54887
- Range : 22
- Skor terendah : 27
- Skor tertinggi : 49

Skor frekuensi variabel Y menyebar dari skor terendah 27 sampai skor tertinggi 49 dengan rentang nilai 22.

b. Deskripsi X₁ (Kepemimpinan Transformasional)

Tabel 4.9.Rekapitulasi Data Kuesioner Variabel X1

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
1. Atasan saya (dari tingkat Kelurahan, Kecamatan, Kota dan Provinsi) menghindari penyalgunaan kekuasaan	35	32	9	4	0	80
	44%	40%	11%	5%	0%	100%
2. Atasan saya (dari tingkat Kelurahan, Kecamatan, Kota dan Provinsi) selalu menyediakan apa yang saya butuhkan untuk bekerja	23	45	5	7	0	80
	29%	56%	6%	9%	0%	100%
3. Dalam pengambilan keputusan, atasan saya (dari tingkat Kelurahan, Kecamatan, Kota dan Provinsi) berpedoman pada prinsip etika dan moral	20	42	15	3	0	80
	25%	53%	19%	4%	0%	100%
4. Saya terdorong oleh atasan (dari tingkat Kelurahan, Kecamatan, Kota dan Provinsi) untuk bekerja mencapai hasil yang lebih baik	37	37	2	4	0	80
	46%	46%	3%	5%	0%	100%
5. Atasan saya (dari tingkat Kelurahan, Kecamatan, Kota dan Provinsi) selalu bersemangat memperlihatkan keteladanan untuk kebersamaan	37	37	2	4	0	80
	46%	46%	3%	5%	0%	100%

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
6. Atasan memberikan kepercayaan kepada saya untuk melakukan pembaruan dalam bekerja	27	45	6	2	0	80
	34%	56%	8%	3%	0%	100%
7. Atasan saya (dari tingkat Kelurahan, Kecamatan, Kota dan Provinsi) menjelaskan masalah yang dihadapi dengan cara sederhana	22	47	7	4	0	80
	28%	59%	9%	5%	0%	100%
8. Atasan saya (dari tingkat Kelurahan, Kecamatan, Kota dan Provinsi) mampu menyelesaikan setiap masalah secara cermat	27	40	10	3	0	80
	34%	50%	13%	4%	0%	100%
9. Atasan bersedia memberikan bimbingan dan arahan tugas yang belum saya ketahui	28	38	12	2	0	80
	35%	48%	15%	3%	0%	100%
10. Atasan saya memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya	32	39	7	2	0	80
	40%	49%	9%	3%	0%	100%
Jumlah	288	402	75	35	0	800
	36%	50%	9%	4%	0%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Berdasar pada rekapitulasi data deskripsi variabel X1 tersebut, dapat diketahui pada total bobot masing-masing pernyataan sebagaimana pada tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10 Bobot Data Kuesioner Variabel X1

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Bobot	Rata-rata Bobot Penilaian
1	175	128	27	8	0	338	4,23
2	115	180	15	14	0	324	4,05
3	100	168	45	6	0	319	3,99
4	185	148	6	8	0	347	4,34
5	185	148	6	8	0	347	4,34
6	135	180	18	4	0	337	4,21

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Bobot	Rata-rata Bobot Penilaian
7	110	188	21	8	0	327	4,09
8	135	160	30	6	0	331	4,14
9	140	152	36	4	0	332	4,15
10	160	156	21	4	0	341	4,26
Jumlah	1440	1608	225	70	0	3343	4,18

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Hasil pengolahan data terhadap keseluruhan pernyataan responden pada variabel kepemimpinan transformasional terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 36%, responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 50% dan untuk responden yang memberikan penilaian netral ada sebanyak 9%, terhadap penilaian responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 4% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju ada sebanyak 0%, bila melihat hasil rata-rata tanggapan responden terlihat nilai rata-rata sebesar 3343 dengan bobot 4,18 dengan demikian nilai pernyataan responden berada pada kategori sangat setuju, artinya kepemimpinan transformasional sudah sangat baik.

Data rekapitulasi jumlah skor untuk masing-masing variabel tersebut diatas diproses melalui bantuan computer dengan program *SPSS 20.0 for windows* dan rangkuman data variabel X1 dapat dilihat sebagaimana pada lampiran.

Tabel 4.11 Rekapitulasi skor Kepemimpinan Transformasional

Statistics		
Kepemimpinan Transformasional		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		41,7250
Median		42,0000
Mode		39,00
Std. Deviation		4,95799
Variance		24,582
Range		25,00
Minimum		25,00
Maximum		50,00
Sum		3338,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Hasil pengolahan data untuk variabel X1, memiliki :

- Mean : 41,7250
- Standar Deviasi : 4,95799
- Range : 25
- Skor terendah : 25
- Skor tertinggi : 50

Skor frekuensi variabel X1 menyebar dari skor terendah 25 sampai skor tertinggi 50 dengan rentang nilai 25.

c. Deskripsi X₂ (Inovasi Organisasi)

Tabel 4.12 Rekapitulasi Data Kuesioner Variabel X2

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
1. Pembaruan pada instansi saya saat ini lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat	32	39	7	2	0	80
	40%	49%	9%	3%	0%	100%
2. Cara kerja instansi semakin membaik sebagai proses pembaruan berkelanjutan	24	45	10	1	0	80
	30%	56%	13%	1%	0%	100%

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
3. Pembaruan cara kerja instansi adalah tuntutan kebutuhan pelayanan masyarakat	17	48	14	1	0	80
	21%	60%	18%	1%	0%	100%
4. Cara kerja instansi saya saat ini diarahkan untuk mencapai kesempurnaan pelayanan	22	39	19	0	0	80
	28%	49%	24%	0%	0%	100%
5. Cara kerja pada instansi saya saat ini lebih sederhana dan mudah dipahami	28	41	11	0	0	80
	35%	51%	14%	0%	0%	100%
6. Saya yakin, cara kerja yang baru saat ini adalah yang terbaik	27	38	14	1	0	80
	34%	48%	18%	1%	0%	100%
7. Pembaruan cara kerja instansi saya saat ini telah melalui dari hasil ujicoba	23	43	13	1	0	80
	29%	54%	16%	1%	0%	100%
8. Pembaruan cara kerja pada instansi saya tetap terbuka untuk dilakukan perbaikan	25	43	12	0	0	80
	31%	54%	15%	0%	0%	100%
9. Pembaruan cara kerja pada instansi saya mudah diamati	29	38	12	1	0	80
	36%	48%	15%	1%	0%	100%
10. Perubahan cara kerja instansi saya memberikan hasil yang lebih baik	20	38	16	6	0	80
	25%	48%	20%	8%	0%	100%
Jumlah	247	412	128	13	0	800
	31%	52%	16%	2%	0%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Berdasar pada rekapitulasi data deskripsi variabel X2 tersebut, dapat diketahui pada total bobot masing-masing pernyataan sebagaimana pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13 Bobot Data Kuesioner Variabel X2

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Bobot	Rata-rata Bobot Penilaian
1	160	156	21	4	0	341	4,26
2	120	180	30	2	0	332	4,15
3	85	192	42	2	0	321	4,01
4	110	156	57	0	0	323	4,04
5	140	164	33	0	0	337	4,21
6	135	152	42	2	0	331	4,14
7	115	172	39	2	0	328	4,10
8	125	172	36	0	0	333	4,16
9	145	152	36	2	0	335	4,19
10	100	152	48	12	0	312	3,90
Jumlah	1235	1648	384	26	0	3293	4,12

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Hasil pengolahan data terhadap keseluruhan pernyataan responden pada variabel inovasi organisasi terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 31%, responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 52% dan untuk responden yang memberikan penilaian netral ada sebanyak 16%, terhadap penilaian responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 2% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju ada sebanyak 0%, bila melihat hasil rata-rata tanggapan responden terlihat nilai rata-rata sebesar 3293 dengan bobot 4,12 dengan demikian nilai pernyataan responden berada pada kategori sangat setuju, artinya inovasi organisasi sudah sangat baik.

Data rekapitulasi jumlah skor untuk masing-masing variabel tersebut diatas diproses melalui bantuan computer dengan program *SPSS 20.0 for*

windows dan rangkuman data variabel X2 dapat dilihat sebagaimana pada lampiran.

. Tabel 4.14 Rekapitulasi skor Inovasi Organisasi

Statistics

Inovasi Organisasi

N	Valid	80
	Missing	0
Mean		41,1625
Median		41,5000
Mode		40,00 ^a
Std. Deviation		4,14742
Variance		17,201
Range		18,00
Minimum		30,00
Maximum		48,00
Sum		3293,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil pengolahan data untuk variabel X2, memiliki :

- Mean : 41,1625
- Standar Deviasi : 4,14742
- Range : 18
- Skor terendah : 30
- Skor tertinggi : 48

Skor frekuensi variabel X2 menyebar dari skor terendah 30 sampai skor tertinggi 48 dengan rentang nilai 18.

d. Deskripsi X₃ (Komitmen Organisasi)

Tabel 4.15 Rekapitulasi Data Kuesioner Variabel X₃

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
1. Saya selalu melakukan hal yang terbaik untuk kepentingan instansi	33	38	6	3	0	80
	41%	48%	8%	4%	0%	100%
2. Saya mendukung setiap keputusan terbaik yang ditetapkan instansi	32	41	5	2	0	80
	40%	51%	6%	3%	0%	100%
3. Saya senantiasa menyarankan perbaikan lingkungan kerja	31	41	8	0	0	80
	39%	51%	10%	0%	0%	100%
4. Saya tidak pernah berpikir untuk keluar dari tempat kerja saya	34	37	9	0	0	80
	43%	46%	11%	0%	0%	100%
5. Saya kecewa jika apa yang saya kerjakan tidak memuaskan	25	42	11	2	0	80
	31%	53%	14%	3%	0%	100%
6. Bagaimanapun tempat kerja saya adalah yang terbaik	32	32	13	3	0	80
	40%	40%	16%	4%	0%	100%
7. Selama saya masih bisa dan dibutuhkan maka saya berkewajiban untuk bertahan di instansi ini	20	41	17	2	0	80
	25%	51%	21%	3%	0%	100%
8. Selama bekerja, saya selalu mewakili dengan baik kepentingan instansi saya	29	45	6	0	0	80
	36%	56%	8%	0%	0%	100%
9. Saya selalu senang bekerja di lingkungan instansi ini	25	42	11	2	0	80
	31%	53%	14%	3%	0%	100%
10. Kecintaan saya pada instansi, tidak selalu berpedoman pada daftar hadir	29	40	8	3	0	80
	36%	50%	10%	4%	0%	100%
Jumlah	290	399	94	17	0	800,00
	36%	50%	12%	2%	0%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Berdasar pada rekapitulasi data deskripsi variabel X₃ tersebut, dapat diketahui pada total bobot masing-masing pernyataan sebagaimana pada tabel 4.16 berikut.

Tabel 4.16 Bobot Data Kuesioner Variabel X3

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Bobot	Rata-rata Bobot Penilaian
1	165	152	18	6	0	341	4,26
2	160	164	15	4	0	343	4,29
3	155	164	24	0	0	343	4,29
4	170	148	27	0	0	345	4,31
5	125	168	33	4	0	330	4,13
6	160	128	39	6	0	333	4,16
7	100	164	51	4	0	319	3,99
8	145	180	18	0	0	343	4,29
9	125	168	33	4	0	330	4,13
10	145	160	24	6	0	335	4,19
Jumlah	1450	1596	282	34	0	3362	4,20

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Hasil pengolahan data terhadap keseluruhan pernyataan responden pada variabel komitmen organisasi terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 36%, responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 50% dan untuk responden yang memberikan penilaian netral ada sebanyak 12%, terhadap penilaian responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 2% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju ada sebanyak 0%, bila melihat hasil rata-rata tanggapan responden terlihat nilai rata-rata sebesar 3362 dengan bobot 4,20 dengan demikian nilai pernyataan responden berada pada kategori sangat setuju, artinya komitmen organisasi sudah sangat baik.

Data rekapitulasi jumlah skor untuk masing-masing variabel tersebut diatas diproses melalui bantuan computer dengan program *SPSS 20.0 for*

window dan rangkuman data variabel X1 dapat dilihat sebagaimana pada lampiran.

Tabel 4.17 Rekapitulasi skor Komitmen Organisasi

Statistics		
Komitmen Organisasi		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		42,0250
Median		42,0000
Mode		40,00
Std. Deviation		4,68495
Variance		21,949
Range		23,00
Minimum		27,00
Maximum		50,00
Sum		3362,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Hasil pengolahan data untuk variabel X3, memiliki :

- Mean : 42,0250
- Standar Deviasi : 4,68495
- Range : 23
- Skor terendah : 27
- Skor tertinggi : 50

Skor frekuensi variabel X3 menyebar dari skor terendah 27 sampai skor tertinggi 50 dengan rentang nilai 23.

B. Uji Normalitas

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas maka selanjutnya melakukan uji normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov One Sample Test. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data yang ada

normal atau tidak.

Uji normalitas data menggunakan uji “Kolmogorov-Smirnov Test”

Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal

jika $\text{Sig} < 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas untuk masing-masing variabel :

Tabel 4.18. Uji Normalitas

		Kepemimpinan Transformatif	Inovasi Organisasi	Komitmen Organisasi	Perilaku Kewarganegaraan Organisasi
N		80	80	80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41,7250	41,1625	42,0250	42,0625
	Std. Deviation	4,95799	4,14742	4,68495	4,54887
Most Extreme Differences	Absolute	,129	,102	,095	,107
	Positive	,061	,059	,049	,076
	Negative	-,129	-,102	-,095	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		1,152	,913	,852	,954
Asymp. Sig. (2-tailed)		,141	,374	,462	,323

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Dari output *SPSS 20.0 for windows* diperoleh $\text{Sig. } 0,141 > 0,05$. Oleh karena $\text{Sig} > 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Dari output *SPSS 20.0 for windows* diperoleh $\text{Sig. } 0,374 > 0,05$. Oleh karena $\text{Sig} > 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Dari output *SPSS 20.0 for windows* diperoleh $\text{Sig. } 0,462 > 0,05$. Oleh karena $\text{Sig} > 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Dari output *SPSS 20.0 for windows* diperoleh $\text{Sig. } 0,323 > 0,05$. Oleh karena $\text{Sig} > 0,05$, maka data berdistribusi normal.

C. Analisis Hubungan

Analisis hubungan atau korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan dan seberapa erat hubungan antar variabel yang diteliti. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah:

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig [$0,05 \leq \text{Sig}$], maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig [$0,05 \geq \text{Sig}$], maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Perhitungan hubungan antar variabel dalam penelitian ini dibantu oleh SPSS versi 20

1. Analisis Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian korelasi untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan komitmen organisasi (X3) adalah:

Tabel 4.20 Korelasi X1 dan X3

		Correlations	
		Kepemimpinan Transformasional	Komitmen Organisasi
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	,573**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	80	80
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,573**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

Hipotesis:

Ho : tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Ha : ada hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Dasar Pengambilan Keputusan:

Sig \geq 0,05 maka Ho diterima Sig \leq 0,05 maka Ho ditolak

Hasil:

Sig = 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Pembahasan:

Berdasarkan tabel "Korelasi X1 dan X3" diketahui bahwa besarnya hubungan X1 dengan X3 yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,573. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Sumbangan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,525 \times 100\% = 32,8\%$. Maknanya sumbangan 32,8% variabel komitmen organisasi ini dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan sisanya 67,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini. Mengetahui uji signifikan koefisien korelasi untuk 1 sisi (1-tailed) dari output

(diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,000. Ternyata $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai Sig atau $[0,05 > 0,000]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kepemimpinan transformasional berhubungan secara signifikan dengan komitmen organisasi.

Pada penelitian ini, dihasilkan koefisien korelasi sebesar 0,573 yang termasuk kuat jika dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r pada tabel di bab sebelumnya. Karena nilai koefisiennya positif maka hubungan ini adalah searah. Jadi dengan adanya hubungan antara kedua variabel ini maka jika nilai variabel kepemimpinan transformasional (X_1) naik maka variabel komitmen organisasi (X_3) akan ikut naik dan hal ini berlaku juga sebaliknya.

Melalui uji signifikansi di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi memiliki hubungan secara nyata, dimana hubungan itu bersifat kuat karena nilai korelasinya sebesar 0,573 berada dalam range 0,40-0,599 dan dikatakan searah karena nilai korelasinya positif.

2. Analisis Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional

Hasil pengujian korelasi untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan perilaku kewargaan organisasional (Y) adalah:

Tabel 4.21 Korelasi X1 dan Y

Correlations

		Kepemimpinan Transformasional	Perilaku Kewargaan Organisasional
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	,733**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	80	80
Perilaku Kewargaan Organisasional	Pearson Correlation	,733**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Berdasarkan tabel dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

Hipotesis:

Ho : tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dan perilaku kewargaan organisasional pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Ha : ada hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dan perilaku kewargaan organisasional pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Dasar Pengambilan Keputusan:

Sig \geq 0,05 maka Ho diterima Sig \leq 0,05 maka Ho ditolak

Hasil:

Sig = 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Pembahasan:

Berdasarkan tabel "Korelasi X1 dan Y" diketahui bahwa besarnya hubungan X1 dengan Y yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah

sebesar 0,733. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kewargaan organisasional. Sumbangan kepemimpinan transformasional dengan perilaku kewargaan organisasional adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,537 \times 100\% = 53,7\%$. Maknanya sumbangan 53,7% variabel perilaku kewargaan organisasional ini dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan sisanya 46,3% ditentukan oleh variabel lain yang tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini. Mengetahui uji signifikan koefisien korelasi untuk 1 sisi (1-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,000. Ternyata $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai Sig atau $[0,05 > 0,000]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kepemimpinan transformasional berhubungan secara signifikan dengan perilaku kewargaan organisasional.

Pada penelitian pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing, dihasilkan koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kewargaan organisasional sebesar 0,733 yang termasuk kuat jika dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r pada tabel di bab sebelumnya. Karena nilai koefisiennya positif maka hubungan ini adalah searah. Jadi dengan adanya hubungan antara kedua variabel ini maka jika nilai variabel kepemimpinan transformasional (X_1) naik maka variabel perilaku kewargaan organisasional (Y) akan ikut naik dan hal ini berlaku juga sebaliknya.

Melalui uji signifikansi di atas dapat diketahui bahwa

kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi memiliki hubungan secara nyata, dimana hubungan itu bersifat kuat karena nilai korelasinya sebesar 0,733 berada dalam range 0,60-0,799 dan dikatakan searah karena nilai korelasinya positif.

3. Analisis Hubungan antara Inovasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian korelasi untuk variabel inovasi organisasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) adalah:

Tabel 4.22 Korelasi X2 dan X3

		Inovasi Organisasi	Komitmen Organisasi
Inovasi Organisasi	Pearson Correlation	1	,729**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	80	80
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,729**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Berdasarkan tabel dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

Hipotesis:

Ho : tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel inovasi organisasi dan komitmen organisasi pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Ha : ada hubungan yang signifikan antara variabel inovasi organisasi dan komitmen organisasi pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Dasar Pengambilan Keputusan:

$\text{Sig} \geq 0,05$ maka H_0 diterima $\text{Sig} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak

Hasil:

$\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Pembahasan:

Berdasarkan tabel 4.16 "Korelasi X2 dan X3" diketahui bahwa besarnya hubungan X2 dengan X3 yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,729. Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara inovasi organisasi dan komitmen organisasi. Sumbangan inovasi organisasi dengan perilaku kewargaan organisasional adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,531 \times 100\% = 53,1\%$. Maknanya sumbangan 53,1% variabel komitmen organisasi ini dijelaskan oleh variabel inovasi organisasi dan sisanya 46,9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini. Mengetahui uji signifikan koefisien korelasi untuk 1 sisi (1-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,000. Ternyata $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai Sig atau $[0,05 > 0,000]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, inovasi organisasi berhubungan secara signifikan dengan komitmen organisasi.

Pada penelitian ini, dihasilkan koefisien korelasi antara inovasi organisasi dan komitmen organisasi sebesar 0,729 yang termasuk kuat jika dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r pada tabel di bab sebelumnya. Karena nilai koefisiennya positif maka hubungan ini

adalah searah. Jadi dengan adanya hubungan antara kedua variabel ini maka jika nilai variabel inovasi organisasi (X2) naik maka variabel komitmen organisasi (X3) akan ikut naik dan hal ini berlaku juga sebaliknya.

Melalui uji signifikansi di atas dapat diketahui bahwa inovasi organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan secara nyata, dimana hubungan itu bersifat cukup kuat karena nilai korelasinya sebesar 0,729 berada dalam range 0,60-0,799 dan dikatakan searah karena nilai korelasinya positif.

4. Analisis Hubungan antara Inovasi Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional

Hasil pengujian korelasi untuk variabel inovasi organisasi (X2) dan perilaku kewargaan organisasional (Y) adalah:

Tabel 4.23 Korelasi X2 dan Y

		Correlations	
		Inovasi Organisasi	Perilaku Kewargaan Organisasional
Inovasi Organisasi	Pearson Correlation	1	,768**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	80	80
Perilaku Kewargaan Organisasional	Pearson Correlation	,768**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

Hipotesis:

Ho : tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel inovasi organisasi dan perilaku kewargaan organisasional pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Ha : ada hubungan yang signifikan antara variabel inovasi organisasi dan perilaku kewargaan organisasional pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Dasar Pengambilan Keputusan:

Sig \geq 0,05 maka Ho diterima Sig \leq 0,05 maka Ho ditolak

Hasil:

Sig = 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Pembahasan:

Berdasarkan tabel "Korelasi X2 dan Y" diketahui bahwa besarnya hubungan X2 dengan Y yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,768. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat antara inovasi organisasi dan perilaku kewargaan organisasional. Sumbangan inovasi organisasi dengan perilaku kewargaan organisasional adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,590 \times 100\% = 59\%$ Maknanya sumbangan 59% variabel komitmen organisasi ini dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan sisanya 41% ditentukan oleh variabel lain yang tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini. Mengetahui uji signifikan koefisien korelasi untuk 1 sisi (1-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,000. Ternyata $\alpha = 0,05$ lebih besar dari

nilai Sig atau $[0,05 > 0,000]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, inovasi organisasi berhubungan secara signifikan dengan perilaku kewargaan organisasional.

Pada penelitian ini, dihasilkan koefisien korelasi antara inovasi organisasi dan perilaku kewargaan organisasional sebesar 0,768 yang termasuk kuat jika dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r pada tabel di bab sebelumnya. Karena nilai koefisiennya positif maka hubungan ini adalah searah. Jadi dengan adanya hubungan antara kedua variabel ini maka jika nilai variabel inovasi organisasi (X_2) naik maka variabel perilaku kewargaan organisasional (Y) akan ikut naik dan hal ini berlaku juga sebaliknya.

Melalui uji signifikansi di atas dapat diketahui bahwa inovasi organisasi dan perilaku kewargaan organisasional memiliki hubungan secara nyata, dimana hubungan itu bersifat cukup kuat karena nilai korelasinya sebesar 0,768 berada dalam range 0,60-0,799 dan dikatakan searah karena nilai korelasinya positif.

5. Analisis Hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional

Hasil pengujian korelasi untuk variabel komitmen organisasi (X_3) dan perilaku kewargaan organisasional (Y) adalah:

Tabel 4.24 Korelasi X_3 dan Y

Correlations

		Komitmen Organisasi	Perilaku Kewargaan Organisasional
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	,880**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	80	80
Perilaku Kewargaan Organisasional	Pearson Correlation	,880**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	80	80

** : Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Berdasarkan tabel dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

Hipotesis:

Ho : tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasional pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Ha : ada hubungan yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasional pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Dasar Pengambilan Keputusan:

$\text{Sig} \geq 0,05$ maka H_0 diterima $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak

Hasil:

$\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Pembahasan:

Berdasarkan tabel "Korelasi X3 dan Y" diketahui bahwa besarnya hubungan X3 dengan Y yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah

sebesar 0,880. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat antara inovasi organisasi dan perilaku kewargaan organisasional. Sumbangan inovasi organisasi dengan perilaku kewargaan organisasional adalah sebesar $KP = r^2 \times 100\% = 0,774 \times 100\% = 77,4\%$. Maknanya sumbangan 77,4% variabel perilaku kewargaan organisasional ini dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan sisanya 22,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini. Mengetahui uji signifikan koefisien korelasi untuk 1 sisi (1-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,000. Ternyata $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai Sig atau $[0,05 > 0,000]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, komitmen organisasi berhubungan secara signifikan dengan perilaku kewargaan organisasional.

Pada penelitian ini, dihasilkan koefisien korelasi antara komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasional sebesar 0,880 yang termasuk kuat jika dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r pada tabel di bab sebelumnya. Karena nilai koefisiennya positif maka hubungan ini adalah searah. Jadi dengan adanya hubungan antara kedua variabel ini maka jika nilai variabel komitmen organisasi (X_3) naik maka variabel perilaku kewargaan organisasional (Y) akan ikut naik dan hal ini berlaku juga sebaliknya.

Melalui uji signifikansi di atas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasional memiliki hubungan secara nyata, dimana hubungan itu bersifat cukup kuat karena nilai

korelasinya sebesar 0,880 berada dalam range 0,80-1,000 dan dikatakan searah karena nilai korelasinya positif.

Hasil uji korelasi antar empat variabel dapat diringkas dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.25 Sifat Hubungan Bivariat X1, X2, X3, dan Y

Hubungan	Nilai	Sifat Hubungan
X1 dengan X2	0,473	Cukup kuat, searah, signifikan
X1 dengan X3	0,573	Cukup kuat, searah, signifikan
X1 dengan Y	0,733	Kuat, searah, signifikan
X2 dengan X3	0,729	Kuat, searah, signifikan
X2 dengan Y	0,768	Kuat, searah, signifikan
X3 dengan Y	0,880	Sangat Kuat, searah, signifikan

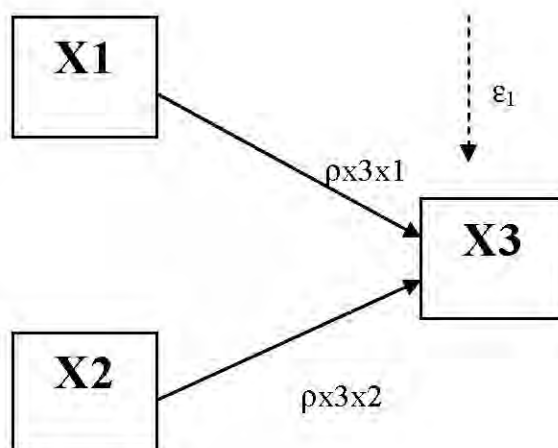
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

D. Analisis Jalur

Pengujian analisis jalur dibagi menjadi dua struktur, yaitu sub-struktur 1 dan sub- struktur 2, dimana tiap sub-struktur ini dipecah lagi dengan pengujian secara individual dan simultan.

1. Pengujian Sub-struktur 1

Sub-struktur 1 ini berfokus pada pengaruh variabel independen X1 terhadap variabel dependen Y, X2 terhadap X3 dan juga pengaruh simultan dari kedua variabel independen X1 dan X2 terhadap variabel dependen Y.

Bagan 4.1. Sub-struktur 1**a. Analisis Simultan****Tabel 4.26 Sub-struktur 1****ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1037,312	2	518,656	57,328	,000 ^a
	Residual	696,638	77	9,047		
	Total	1733,950	79			

a. Predictors: (Constant), Inovasi Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Tabel 4.27 Sub-struktur 1**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 ^a	,598	,588	3,00786

a. Predictors: (Constant), Inovasi Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Hipotesis:

Ho : variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan inovasi

organisasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (X3) pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Ha : variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan inovasi organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (X3) pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Dasar Pengambilan Keputusan:

$\text{Sig} \geq 0,05$ Ho diterima $\text{Sig} \leq 0,05$ Ho ditolak

Hasil:

Pada tabel diperoleh hasil Sig sebesar 0,000 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

Pada tabel diketahui bahwa $R = 0,773$ dan $R^2 = 0,598$ atau 59,8%

Pembahasan:

Uji secara keseluruhan ditunjukkan oleh tabel “ANOVA Sub-struktur 1”. Dari tabel Anova diperoleh nilai F untuk sub-struktur 1 sebesar 38,311 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Karena nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka keputusannya adalah Ho ditolak dan oleh sebab itu, pengujian secara individual dapat dilakukan atau dilanjutkan.

Melihat hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS 20 dan menganalisis hasil tersebut berdasarkan atas dasar pengambilan keputusan yang telah ditetapkan, maka kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi bersama-sama atau secara

simultan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi pegawai yang bekerja di Kelurahan di Kecamatan Cilincing. Hasil perhitungan yang menyatakan kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi ini positif mempengaruhi komitmen organisasi seseorang diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu. Besarnya pengaruh dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai R yang ada pada tabel di atas, yaitu sebesar 0,773. Sedangkan nilai R² pada tabel menyatakan tingkat kontribusi dari kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi terhadap komitmen organisasi dalam persentase, dimana jika melihat nilai R² sebesar 0,598 berarti komitmen organisasi pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi sebanyak 59,8% dan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi faktor lain.

Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar penelitian ini dapat dihitung dengan rumus:

$$X_3 = \rho_{YX} + \rho_{X_3\epsilon_1}$$

$$R^2_{X_1X_2X_3} = 0,598$$

$$\rho_{X_3\epsilon_1} = \sqrt{1 - R^2_{X_1X_2X_3}} = \sqrt{1 - 0,598} = 0,634$$

Dengan nilai Sig yang lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, berarti ada hubungan signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan inovasi organisasi (X2) secara simultan terhadap variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 0,773 atau sebanyak 59,8%. Kemudian komitmen organisasi juga dipengaruhi

oleh variabel lain di luar penelitian sebesar 0,634 atau sebanyak 40,2%.

b. Analisis Individual

Tabel 4.28 Sub-struktur 1

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,014	3,665		,822	,414
	Kepemimpinan Transformasional	,278	,077	,294	3,587	,001
	Inovasi Organisasi	,666	,093	,590	7,192	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

1) Pengujian antara variabel X1 terhadap Variabel X3

Pengujian individual ini berdasarkan tabel

Hipotesis:

Ho : variabel kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (X3) pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Ha : variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (X3) pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Dasar Pengambilan Keputusan:

Sig \geq 0,05 maka Ho diterima Sig \leq 0,05 maka Ho ditolak

Hasil:

Sig = 0,000 $<$ 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Nilai koefisien beta X1 = 0,294

Pembahasan:

Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel “Koefisien Sub-struktur 1”. Dari tabel Coefficients diperoleh nilai beta untuk X1 terhadap X3 sebesar 0,294 dan nilai t sebesar 3,587 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Karena nilai Sig < 0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, kepemimpinan transformasional berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing. Hasil perhitungan yang menyatakan kepemimpinan transformasional ini positif mempengaruhi komitmen organisasi seseorang diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional secara individual menyumbangkan kontribusi sebesar 0,294 atau 8,6% dalam mempengaruhi tingkat komitmen organisasi pegawai di instansi. Jadi, variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi pegawai Kelurahan (X3) di Kecamatan Cilincing.

2) Pengujian antara variabel X2 terhadap Variabel X3

Pengujian ini berdasarkan tabel

Hipotesis:

Ho : variabel inovasi organisasi (X2) tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (X3) pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Ha : variabel inovasi organisasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (X3) pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Dasar Pengambilan Keputusan:

$\text{Sig} \geq 0,05$ maka H_0 diterima $\text{Sig} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak

Hasil:

$\text{Sig} = 0,047 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Nilai koefisien beta X2 = 0,590

Pembahasan:

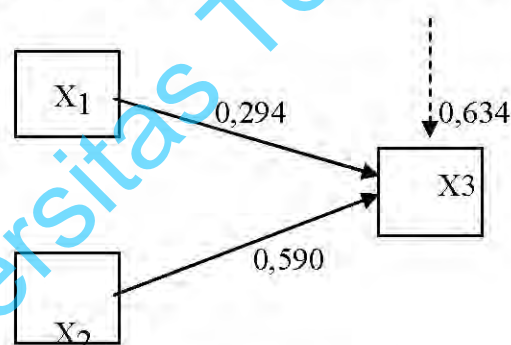
Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel “Koefisien Substruktur 1”. Dari tabel Coefficients diperoleh nilai beta untuk X2 terhadap X3 sebesar 0,590 dan nilai t sebesar 7,192 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Karena nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, inovasi organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing.

Dalam penelitian ini, inovasi organisasi secara individual menyumbangkan kontribusi sebesar 0,590 atau 3,48% dalam mempengaruhi tingkat komitmen organisasi pegawai di instansi. Jadi, variabel inovasi organisasi (X2) berpengaruh secara

signifikan terhadap variabel komitmen organisasi pegawai (X3) Kelurahan di Kecamatan Cilincing.

Variabel inovasi organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi pegawai (X3) Kelurahan di Kecamatan Cilincing. Inovasi organisasi secara individual memberikan kontribusi sebesar 0,590 dalam mempengaruhi tingkat komitmen organisasi pegawai di instansi. Berikut adalah gambar sub-struktur 1 beserta nilai-nilai koefisien yang telah diperoleh di atas, pengaruh simultan ataupun individual.

Bagan 4.2. Sub-struktur 1 beserta Koefisien Jalur

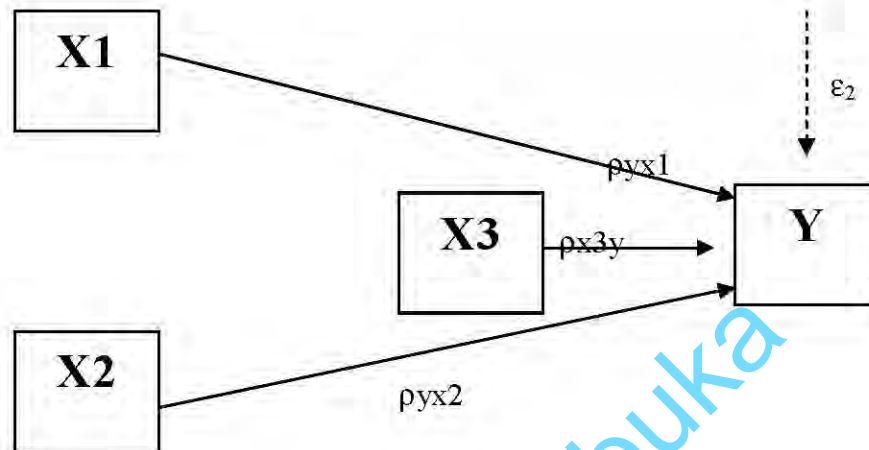


Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Dari perhitungan di atas dapat diartikan bahwa penerapan variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan inovasi organisasi (X2) mempengaruhi variabel komitmen organisasi (X3) secara simultan sebesar 59,8% dan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi secara langsung terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,773.

2. Pengujian Sub-struktur 2

Bagan 4.3. Sub-struktur 2



a. Analisis Simultan

Tabel 4.29 Sub-struktur 2

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1433,930	3	477,977	180,946	,000 ^a
	Residual	200,758	76	2,642		
	Total	1634,688	79			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Inovasi Organisasi

b. Dependent Variable: Perilaku Kewargaan Organisasional

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Tabel 4.30 Sub-struktur 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,937 ^a	,877	,872	1,62528

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Inovasi Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Hipotesis:

Ho : variabel kepemimpinan transformasional (X1), inovasi organisasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (Y) pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Ha : variabel kepemimpinan transformasional (X1), inovasi organisasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (Y) pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Dasar Pengambilan Keputusan:

$\text{Sig} \geq 0,05$ Ho diterima $\text{Sig} \leq 0,05$ Ho ditolak

Hasil:

Pada tabel diperoleh hasil Sig sebesar 0,000 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

Pada tabel diketahui bahwa $R = 0,937$ dan $R^2 = 0,877$ atau 87,7%

Pembahasan:

Uji secara keseluruhan ditunjukkan oleh tabel "ANOVA Sub-struktur 2". Dari tabel Anova diperoleh nilai F untuk sub-struktur 1 sebesar 180,946 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Karena nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka keputusannya adalah Ho ditolak dan oleh sebab itu, pengujian secara individual dapat dilakukan atau dilanjutkan. Melihat hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS 20 dan menganalisis hasil tersebut berdasarkan atas dasar pengambilan

keputusan yang telah ditetapkan, maka kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi serta komitmen organisasi bersama-sama atau secara simultan mempengaruhi tingkat perilaku kewargaan organisasional yang bekerja di Kelurahan di Kecamatan Cilincing. Hasil perhitungan yang menyatakan kepemimpinan transformasional, inovasi organisasi, dan komitmen organisasi ini positif mempengaruhi tingkat perilaku kewargaan organisasional seseorang diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu.

Besarnya pengaruh dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai R yang ada pada tabel di atas, yaitu sebesar 0,937. Sedangkan nilai R² pada tabel menyatakan tingkat kontribusi dari kepemimpinan transformasional, inovasi organisasi, dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional dalam persentase, dimana jika melihat nilai R² sebesar 0,877 berarti komitmen organisasi pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi sebanyak 87,7% dan sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi faktor lain. Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar penelitian ini dapat dihitung dengan rumus:

$$R^2_{x_1x_2x_3} = 0,877$$

$$\rho_{X_3\epsilon_1} = \sqrt{1 - R^2_{x_1x_2x_3}} = \sqrt{1 - 0,877} = 0,351$$

Dengan nilai Sig yang lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, berarti ada hubungan signifikan antara variabel kepemimpinan

transformasional (X1) dan inovasi organisasi (X2) serta komitmen organisasi (X3) secara simultan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (X3) sebesar 0,937 atau sebanyak 87,7%. Kemudian tingkat perilaku kewargaan organisasional juga dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian sebesar 0,351 atau sebanyak 12,3%.

b. Analisis Individual

Tabel 4.31 Sub-struktur 2

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,223	1,989		-1,117	,267
	Kepemimpinan Transformasional	,295	,045	,322	6,531	,000
	Inovasi Organisasi	,256	,065	,233	3,957	,000
	Komitmen Organisasi	,510	,062	,525	8,278	,000

a. Dependent Variable: Perilaku Kewargaan Organisasional

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2013

1) Pengujian antara variabel X1 terhadap Variabel Y

Pengujian individual ini berdasarkan tabel

Hipotesis:

Ho : variabel kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (Y) pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Ha : variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (Y) pada pegawai Kelurahan di Kecamatan

Cilincing

Dasar Pengambilan Keputusan:

$\text{Sig} \geq 0,05$ maka H_0 diterima $\text{Sig} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak

Hasil:

$\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Nilai koefisien beta $X_1 = 0,322$

Pembahasan:

Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel “Koefisien Substruktur 2”. Dari tabel Coefficients diperoleh nilai beta untuk X_1 terhadap Y sebesar 0,322 dan nilai t sebesar 6,531 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Karena nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, kepemimpinan transformasional berkontribusi secara signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional Kelurahan di Kecamatan Cilincing. Melihat hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS 20 dan menganalisis hasil tersebut berdasarkan atas nilai Sig yang lebih kecil dari 0,05 maka kepemimpinan transformasional secara individual mempengaruhi tingkat perilaku kewargaan organisasional yang bekerja di Kelurahan di Kecamatan Cilincing. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang ada pada tabel di atas, yaitu sebesar 0,322. Hasil perhitungan yang menyatakan kepemimpinan transformasional positif mempengaruhi

perilaku kewargaan organisasional seseorang ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu.

Variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (Y) pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing. Kepemimpinan secara individual memberikan kontribusi sebesar 0,322 atau 10,4% dalam mempengaruhi tingkat perilaku kewargaan organisasional di instansi.

2) Pengujian antara variabel X2 terhadap Variabel Y

Pengujian individual ini berdasarkan tabel.

Hipotesis:

Ho: variabel inovasi organisasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (Y) pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Ha: variabel inovasi organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (Y) pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Dasar Pengambilan Keputusan:

$\text{Sig} \geq 0,05$ maka Ho diterima $\text{Sig} \leq 0,05$ maka Ho ditolak

Hasil:

$\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Nilai koefisien beta X2 = 0,233

Pembahasan:

Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel “Koefisien Substruktur 2”. Dari tabel Coefficients diperoleh nilai beta untuk X2 terhadap Y sebesar 0,233 dan nilai t sebesar 3,957 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,042. Karena nilai Sig < 0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, inovasi organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional Kelurahan di Kecamatan Cilincing. Melihat hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS 20 dan menganalisis hasil tersebut berdasarkan atas nilai Sig yang lebih kecil dari 0,05 maka inovasi organisasi secara individual mempengaruhi tingkat perilaku kewargaan organisasional yang bekerja di Kelurahan di Kecamatan Cilincing. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang ada pada tabel di atas, yaitu sebesar 0,233. Hasil perhitungan yang menyatakan inovasi organisasi positif mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional seseorang ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu

Variabel inovasi organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (Y) pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing, walaupun nilai koefisiennya tidak terlalu besar. Inovasi organisasi secara individual memberikan kontribusi sebesar 0,233 atau 5,4% dalam mempengaruhi tingkat perilaku kewargaan organisasional di instansi.

3) Pengujian antara Variabel X3 terhadap Variabel Y

Pengujian individual ini berdasarkan tabel

Hipotesis:

Ho: variabel komitmen organisasi (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (Y) pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Ha: variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (Y) pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing

Dasar Pengambilan Keputusan:

$\text{Sig} \geq 0,05$ maka Ho diterima $\text{Sig} \leq 0,05$ maka Ho ditolak

Hasil:

$\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Nilai koefisien beta X3 = 0,525

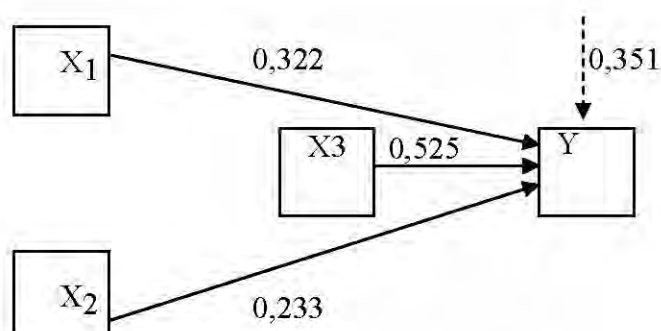
Pembahasan:

Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel “Koefisien Substruktur 2”. Dari tabel Coefficients diperoleh nilai beta untuk X3 terhadap Y sebesar 0,525 dan nilai t sebesar 8,278 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Karena nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, komitmen organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional Kelurahan di Kecamatan Cilincing.

Melihat hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS 20 dan menganalisis hasil tersebut berdasarkan atas nilai Sig yang lebih kecil dari 0,05 maka komitmen organisasi secara individual mempengaruhi tingkat perilaku kewargaan organisasional yang bekerja di Kelurahan di Kecamatan Cilincing. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang ada pada tabel di atas, yaitu sebesar 0,525. Hasil perhitungan yang menyatakan komitmen organisasi positif mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional seseorang ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu.

Variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (Y) pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing. Komitmen organisasi secara individual memberikan kontribusi sebesar 0,525 atau 27,6% dalam mempengaruhi tingkat perilaku kewargaan organisasional di instansi.

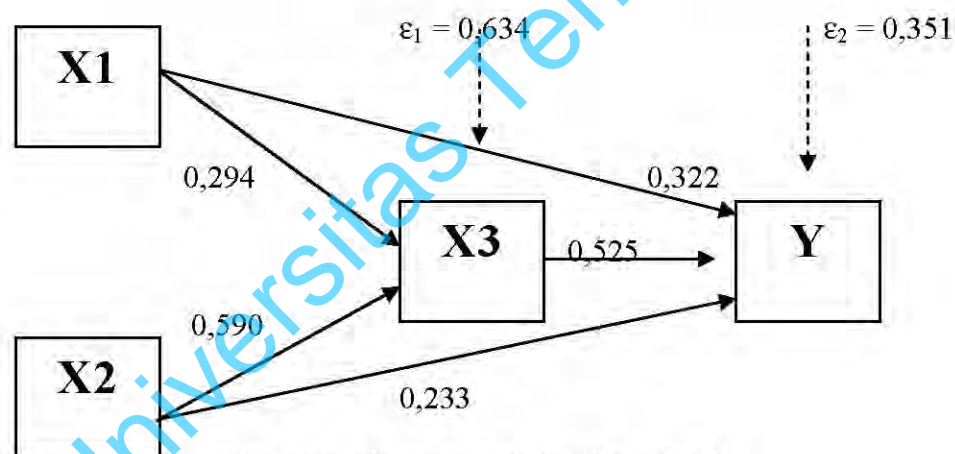
Bagan 4.4 Sub-struktur 2 beserta Koefisien Jalur



Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Dari perhitungan di atas dapat diartikan bahwa penerapan variabel kepemimpinan transformasional (X1), inovasi organisasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) mempengaruhi variabel perilaku kewargaan organisasional (Y) secara simultan sebesar 87,7% dan sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi secara langsung terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,937.

Bagan 4.5 Struktur Pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y beserta Koefisien Jalur



Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Sehingga dari gambar 4.13 di atas dapat diketahui seluruh koefisien jalur dari hubungan, maka diketahui pula pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung serta pengaruh total dari tiap Variabel Yang mempengaruhi variabel tertentu. Hasilnya dirangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.32 Rangkuman Pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y

Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung Melalui Y	Total
X1 terhadap X3	0,294	0,294	-	0,294

X1 terhadap Y	0,322	0,322	$0,294 \times 0,525 = 0,15$	0,553
X1 terhadap X2	0,473	-	-	0,473
X2 terhadap X3	0,590	0,590	-	0,590
X2 terhadap Y	0,233	0,233	$0,590 \times 0,525 = 0,31$	0,241
X3 terhadap Y	0,525	0,525	-	0,525
X1, X2 terhadap X3	0,773	-	-	0,773
X1, X2, X3 terhadap Y	0,937	-	-	0,937
ϵ_1	0,634	0,634	-	0,634
ϵ_2	0,351	0,351	-	0,351

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Berdasarkan hasil keseluruhan pengaruh kausal variabel X1 dan X2 pada X3 serta dampaknya pada Y dengan perhitungan analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional (X1) terhadap komitmen organisasi (X3) sebesar 0,294 atau berkontribusi sebesar 29,1%
2. Pengaruh langsung inovasi organisasi (X2) terhadap komitmen organisasi (X3) sebesar 0,590 atau berkontribusi sebesar 4,1%
3. Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional (X1) dan inovasi organisasi (X2) secara simultan terhadap komitmen organisasi (X3) adalah sebesar 0,773 atau berkontribusi sebesar 59,8% dan sisa sebesar 40,2% nilai komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian
4. Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional (X1) terhadap perilaku kewargaan organisasional (Y) sebesar 0,322 atau berkontribusi sebesar 10,4% dan X1 secara tidak langsung mempengaruhi Y melalui X3 sebesar 0,18 atau berkontribusi sebesar 3,24%

5. Pengaruh langsung inovasi organisasi (X2) terhadap perilaku kewargaan organisasional (Y) sebesar 0,233 atau berkontribusi sebesar 5,4% dan X2 secara tidak langsung mempengaruhi Y melalui X3 sebesar 0,31 atau berkontribusi sebesar 0,36%
6. Pengaruh langsung komitmen organisasi (X3) terhadap perilaku kewargaan organisasional (Y) adalah sebesar 0,525 atau berkontribusi sebesar 27,6%
7. Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional (X1), inovasi organisasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara simultan terhadap perilaku kewargaan organisasional (Y) adalah sebesar 0,937 atau berkontribusi sebesar 87,7% dan sisa sebesar 12,3% nilai komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

E. Pembahasan Umum Hasil Penelitian

1. **Analisis Pengaruh Variabel Kepemimpinan transformasional (X1) berkontribusi secara signifikan terhadap Komitmen organisasi (X3)**
Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel “Koefisien Sub-struktur 1”. Dari tabel Coefficients diperoleh nilai beta untuk X1 terhadap X3 sebesar 0,294 dan nilai t sebesar 3,587 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Karena nilai Sig < 0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Gunara, Ali dan Haerani (2010), Lamidi (2008), Kaihatu dan Rini (2007) serta konsisten dengan penelitian Trukentbrodt (2000).

2. Analisis Pengaruh Variabel Inovasi organisasi (X2) berkontribusi secara signifikan terhadap Komitmen organisasi (X3)

Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel “Koefisien Sub-struktur 1”. Dari tabel Coefficients diperoleh nilai beta untuk X2 terhadap X3 sebesar 0,590 dan nilai t sebesar 7,192 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Karena nilai $Sig < 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, inovasi organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing.

Hasil analisis ini membuktikan bahwa inovasi organisasi adalah variabel yang patut dijadikan variabel dalam penelitian terhadap komitmen organisasi.

3. Analisis Pengaruh Variabel Kepemimpinan transformasional (X1) dan Inovasi organisasi (X2) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap Komitmen organisasi (X3)

Uji secara keseluruhan ditunjukkan oleh tabel “ANOVA Sub-struktur 1”. Dari tabel Anova diperoleh nilai F untuk sub-struktur 1 sebesar 38,311 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Karena nilai $Sig < 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan oleh sebab itu, pengujian secara individual dapat dilakukan atau dilanjutkan.

Analisis ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi secara simultan berkontribusi terhadap komitmen organisasi, meskipun variabel inovasi organisasi belum dijadikan variabel

pada penelitian-penelitian terdahulu.

4. Analisis Pengaruh Variabel Kepemimpinan transformasional (X1) berkontribusi secara signifikan terhadap Perilaku kewargaan organisasional (Y)

Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel “Koefisien Sub-struktur 2”. Dari tabel Coefficients diperoleh nilai beta untuk X1 terhadap Y sebesar 0,322 dan nilai t sebesar 6,531 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Karena nilai $Sig < 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Gunara, Ali dan Haerani (2010), Lamidi (2008), DiPoala dan Tschannen-Moran (2001) dan Podsakoff, et al (1990).

Hasil analisis penelitian ini sekaligus membuktikan apa teori yang dikemukakan oleh Organ dan Ryan (1995) bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

5. Analisis Pengaruh Variabel Inovasi organisasi (X2) berkontribusi secara signifikan terhadap Perilaku kewargaan organisasional (Y)

Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel “Koefisien Sub-struktur 2”. Dari tabel Coefficients diperoleh nilai beta untuk X2 terhadap Y sebesar 0,233 dan nilai t sebesar 3,957 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,042. Karena nilai $Sig < 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan.

6. Analisis Pengaruh Variabel Komitmen organisasi (X3) berkontribusi secara signifikan terhadap Perilaku kewargaan organisasional (Y)

Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel “Koefisien Sub-struktur 2”. Dari tabel Coefficients diperoleh nilai beta untuk X3 terhadap Y sebesar 0,525 dan nilai t sebesar 8,278 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Karena nilai $Sig < 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Gunara, Ali dan Haerani (2010), Lamidi (2008).

Hasil analisis penelitian ini yang telah dilakukan pada penelitian Carson dan Carson, 1998; Morrison, 1994; Munene, 1995; Organ, 1990; Puffer, 1987; O'Reilly dan Chatman, 1986; Bateman dan Organ, 1983, secara empiris mendukung adanya hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasional.

7. Analisis Pengaruh Variabel Kepemimpinan transformasional (X1), Inovasi organisasi (X2), melalui Komitmen organisasi (X3) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (Y)

Uji secara keseluruhan ditunjukkan oleh tabel “ANOVA Sub-struktur 2”. Dari tabel Anova diperoleh nilai F untuk sub-struktur 1 sebesar 180,946 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Karena nilai $Sig < 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan oleh sebab itu, pengujian secara individual dapat dilakukan atau dilanjutkan.

F. Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini membahas mengenai “Analisis Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Inovasi organisasi terhadap Perilaku kewargaan organisasional melalui komitmen organisasi pada pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing.” Kepemimpinan transformasional dapat diukur dengan beberapa sub-variabel atau dimensi, yaitu: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual; inovasi organisasi dapat diukur dengan sub-variabel keuantungan relatif, kesesuaian, kerumitan, mudah diamati dan diuji; komitmen organisasi dapat diukur dengan sub-variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif; sedangkan untuk perilaku kewargaan organisasional dapat diukur dari membantu tugas rekan kerja, menghindarkan masalah rekan kerja, toleran terhadap situasi, peduli kelangsungan hidup organisasi serta hati-hati dan taat pada aturan. Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian.

1. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi mempengaruhi komitmen organisasi pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing secara langsung sebesar 59,8% dan sisanya sebesar 40,2% ditentukan variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Dalam uji individual diketahui bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 29,1% sedangkan inovasi organisasi hanya sekitar 4,1%. Variabel kepemimpinan transformasional menyumbangkan

pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel inovasi organisasi untuk komitmen organisasi pegawai. Untuk itu sebaiknya jajaran pimpinan seluruh tingkatan di Provinsi DKI Jakarta (dari tingkat Kelurahan, Kecamatan, Kota dan Provinsi) khususnya di Kecamatan Cilincing tetap menjaga kepemimpinan transformasionalnya tetap tegas, namun jangan menjadi pemimpin yang otoriter karena pegawai yang bekerja di instansi ini cenderung menyukai pemimpin yang bersahabat dan memahami kebutuhan dan keluhan mereka.

2. Hasil pengolahan data dan analisis data di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, inovasi organisasi, dan komitmen organisasi mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing secara langsung sebesar 87,7% dan sisa sebesar 12,3% ditentukan variabel lain yang tidak diteliti di sini. Dalam uji individual, variabel kepemimpinan transformasional menyumbangkan kontribusi sebesar 10,4%, inovasi organisasi sebesar 5,4%, dan komitmen organisasi memberikan pengaruh sebesar 27,6% terhadap perilaku kewargaan organisasional. Dari hasil ini diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional paling berperan dan diikuti oleh variabel komitmen organisasi dalam mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional pegawai Kelurahan di Kecamatan Cilincing. Untuk itu, pemimpin instansi sebaiknya mengupayakan perilaku dan gaya kepemimpinan transformasional yang sesuai dengan kondisi yang dihadapi agar efektif sehingga tujuan instansi dapat diraih.

3. Dengan menggunakan path analysis maka dapat diketahui pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional melalui komitmen organisasi. Dari pengolahan data ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional secara tidak langsung mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional melalui komitmen organisasi sebesar 3,24% dan inovasi organisasi juga turut berpengaruh secara tidak langsung atas perilaku kewargaan organisasional melalui komitmen organisasi sebesar 0,36%.

Universitas Terbuka

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis pengolahan data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan simpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama dibuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (X3)
2. Hasil pengujian hipotesis kedua dibuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel inovasi organisasi (X2) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (X3)
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga dibuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan variabel inovasi organisasi (X2) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (X3)
4. Hasil pengujian hipotesis keempat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (Y)
5. Hasil pengujian hipotesis kelima dibuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel inovasi organisasi (X2) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (Y)

6. Hasil pengujian hipotesis keenam dibuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi (X3) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (Y)
7. Hasil pengujian hipotesis ketujuh dibuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan variabel inovasi organisasi (X2) melalui variabel komitmen organisasi (X3) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (Y)

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan penelitian, berikut dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional di lingkungan Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta terbukti berkontribusi terhadap komitmen organisasi pegawai. Disarankan agar pemimpin setiap lini mampu mentransformasi diri dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai.
2. Inovasi organisasi yang dilakukan pemerintah Provinsi DKI Jakarta terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai, disarankan setiap pimpinan menciptakan inovasi dalam meningkatkan kinerja organisasi.
3. Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta pada semua lini hendaknya lebih inovatif dalam menjalankan birokrasi pemerintahannya, mengingat

- inovasi organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai.
4. Gaya kepemimpinan transformasional hendaknya menjadi kultur dalam setiap organisasi, terutama pada organisasi publik. Hal ini terbukti dapat meningkatkan perilaku ekstra yang positif dalam organisasi.
 5. Sikap inovatif hendaknya tidak hanya berlaku pada pimpinan puncak organisasi, melainkan terjadi pada semua lini organisasi.
 6. Komitmen organisasi menjadi budaya positif menciptakan semangat kebersamaan, hendaknya komitmen organisasi menjadi sikap bersama dalam organisasi.
 7. Hendaknya spirit 'Jakarta Baru' yang digagas Jokowi – Ahok pada pemerintahan Provinsi DKI Jakarta tetap terjaga dalam rangka meningkatkan perilaku kewargaan organisasional di lingkungan pemerintahan Provinsi DKI Jakarta.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis pengolahan data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan simpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama dibuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (X3)
2. Hasil pengujian hipotesis kedua dibuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel inovasi organisasi (X2) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (X3)
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga dibuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan variabel inovasi organisasi (X2) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (X3)
4. Hasil pengujian hipotesis keempat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (Y)
5. Hasil pengujian hipotesis kelima dibuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel inovasi organisasi (X2) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (Y)

6. Hasil pengujian hipotesis keenam dibuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi (X3) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (Y)
7. Hasil pengujian hipotesis ketujuh dibuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan variabel inovasi organisasi (X2) melalui variabel komitmen organisasi (X3) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel perilaku kewargaan organisasional (Y)

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan penelitian, berikut dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional di lingkungan Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta terbukti berkontribusi terhadap komitmen organisasi pegawai. Disarankan agar pemimpin setiap lini mampu mentransformasi diri dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai.
2. Inovasi organisasi yang dilakukan pemerintah Provinsi DKI Jakarta terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai, disarankan setiap pimpinan menciptakan inovasi dalam meningkatkan kinerja organisasi.
3. Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta pada semua lini hendaknya lebih inovatif dalam menjalankan birokrasi pemerintahannya, mengingat

inovasi organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai.

4. Gaya kepemimpinan transformasional hendaknya menjadi kultur dalam setiap organisasi, terutama pada organisasi publik. Hal ini terbukti dapat meningkatkan perilaku ekstra yang positif dalam organisasi.
5. Sikap inovatif hendaknya tidak hanya berlaku pada pimpinan puncak organisasi, melainkan terjadi pada semua lini organisasi.
6. Komitmen organisasi menjadi budaya positif menciptakan semangat kebersamaan, hendaknya komitmen organisasi menjadi sikap bersama dalam organisasi.
7. Hendaknya spirit 'Jakarta Baru' yang digagas Jokowi – Ahok pada pemerintahan Provinsi DKI Jakarta tetap terjaga dalam rangka meningkatkan perilaku kewargaan organisasional di lingkungan pemerintahan Provinsi DKI Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Dj. (2012). *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Cohen, S., Eimicke, W. & Heikkila, T. (2011) *Menjadi Manajer Publik Efektif*. Jakarta : PPM
- Elfina, D.,P., Nina, A., & Seniati, L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*. Vol 8 No.3, 105-111. Diambil 7 Februari 2013 dari situs World Wide Web <http://repository.ui.ac.id/>
- Givens, R.J. (2008). *Transformational Leadership : The Impact on Organizational and Personal Outcomes*. *Emerging Leadership Journeys*, V(1), 4-24. Diambil 15 Maret 2013, dari situs World Wide Web <http://www.regent.edu/>
- Gunara, A., Ali, M., & Haerani, S. (2010). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional di PT Inco Tbk*. Diambil 1 April 2013 dari situs World Wide Web <http://pasca.unhas.ac.id>
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment : Measurement Issues. Diambil 7 April 2013 dari situs World Wide Web <http://www.stevejaros.com/>
- Judge, T.,A & Picocolo, R.,F. (2004). Transformational and Transactional leadership : A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 89 No. 55, 755-768. Diambil 15 Maret 2013 dari situs World Wide Web <http://www.timothy-judge.com/>
- Kaihatu, T.,S., & Rini, W., A. (2007). *Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra Peran : Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 98 No.1, 49-61. Diambil 1 April 2013 dari situs World Wide Web <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/>
- Lamidi (2008). *Pengaruh Keppemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior : Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional*. Diambil 1 April 2013 dari situs World Wide Web <http://ejournal.unisridigilib.ac.id>
- Muthusamy, Senthil K (2009), Organizational Innovativeness : A Theoretical Review an Integration, *Sosial Science Research Network*. Diambil 4 Maret 2013 dari situs World Wide Web <http://www.paper.ssrn.com>
- Organ, W.O., & Moorman, R.H., (1993). *Fairness and Organizational Citizenship Behavior : What Are the Connections ? Social Justice Research*. Vol.6, No.1, 5-18. Diambil 1 April 2013 dari situs World Wide Web <http://link.springer.com/>
- Paille, P. (2010). *Citizenship in the Workplace : Examining Work Attitude as Predictors among French Employee*. *International Journal of Business and Management*, Vol 5, No. 4, 53-64. Diambil 1 April 2013 dari situs World Wide Web <http://www.ccsenet.org/ijbm>

- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. & Bachrach, D.G., (2000) *Organizational Citizenship Behaviors : A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. Journal of Management*, Vol. 26, No. 3, 513-563. Diambil 28 Februari 2013, dari situs World Wide Web <http://myweb.usf.edu/~jedorio>
- Riduwan & Kuncoro, E.A (2008). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cet 2. Bandung : Alfabeta
- Rogers, E.M. (2003). *Diffusion of Innovations*. Edisi ke-8. New York : Free Press
- Sandjojo, N., (2011). *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Siagian, S.,P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-20. Jakarta : Bumi Aksara
- Stewart, J. (2006). Transformational Leadership : An Evolving Concept Exxamined Through the Works of Burn, Bass, Avolio and Leitwood. *Canadian Journal of Educational Adminstration and Policy*. Issue 54, 1-29. Diambil 4 Maret 2013 dari situs World Wide Web <http://www.umanitoba.ca/>
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwarno, Y. (2007). *Inovasi di Sektor Publik*. Diambil 4 Maret 2013 dari situs World Wide Web <http://www.pkailan.com/>
- Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan ke-22. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Triton, Hariwijaya. (2007). *Teknik Penulisan Skripsi & Tesis*. Yogyakarta : ORYZA
- Umam, Kh. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Undang-Undang RI Nomor : 29 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Provinsi Daerah KhususIbukota Jakarta Sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia
- Yulk, G. (1999). An Evaluation of Conceptual Weaknesses Tranformastional and Charismatic Leadership Theories. *Leadership Quarterly*, Vol.10 No. 2, 285-3005. Diambil 15 Maret 2013 dari situs World Wide Web <http://www.positiveemotions.gr/>.
- (2013) Peta Wilayah Kecamatan Cilincing. Diambil 15 Maret 2013 dari situs World Wide Web <http://kecamatan-cilincing.blogspot.com/>

Lampiran 1

SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Pegawai Kelurahan di Lingkungan Kecamatan Cilincing

di-

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir kuliah pada Program Magister Manajemen Universitas Terbuka (MM-UT), maka dengan segala hormat saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk berkenan sebagai responden penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Inovasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional.

Penelitian ini terutama ditujukan pada pengembangan ilmu pengetahuan, sehingga tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu. Jawaban obyektif yang Bapak/Ibu berikan merupakan sumbangsih yang berharga bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Musafir Maddamang

NIM 017985589

A. DATA RESPONDEN :

Sebelum menjawab pernyataan dalam kuesioner ini, mohon perkenan Bapak/Ibu mengisi data berikut. **(Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan diperlakukan secara rahasia).**

Lingkari untuk jawaban pilihan Bapak/Ibu.

- a. Jabatan(ditulis)
:.....
- b. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
- c. Lokasi kerja (ditulis)
:.....
- d. Berapa lama Bapak/Ibu telah bekerja di instansi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta ?
1. di bawah 5 th 2. 5 – 10 th 3. 11–15 th 4. 16–19 th 5. di atas 20 th
- e. Berapa usia Bapak/Ibu saat ini ?
1. di bawah 26 th 2. 26 – 30 th. 3. 31 – 35 th 4. 36 – 40 th 5. 41 – 45 th
6. 46 – 50 th 7. di atas 50 th
- f. Apa pendidikan terakhir Bapak/Ibu ?
1. SD 2. SLTP 3. SLTA 4. D1 5. D2 6. D3
7. S1 8. Lainnya,
- g. Apa status kepegawaian Bapak/Ibu di instansi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta ?
1. Pegawai Negeri Sipil 2. Pegawai Harian Lepas 3. Pegawai Pensiun yang diperbantukan

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Dari daftar pernyataan yang ada dikelompokkan dalam 4 (empat) bagian utama indikator pengukuran (Lihat Tabel)
2. Bapak/Ibu dimohon membaca terlebih dahulu diskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
3. Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda check (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.**
4. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:
 - Sangat Setuju (SS) = 5
 - Setuju (S) = 4
 - Netral (N) = 3
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

- 5. Data responden dan semua informasi yang Bapak/Ibu diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan digunakan terbatas hanya untuk penulisan karya ilmiah, oleh sebab itu jawaban objektif akan sangat membantu.**

Universitas Terbuka

Lampiran 2

<p>DAFTAR KUESIONER</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Inovasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional</p>
--

1. KUESIONER KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No	Pendapat Tentang Kepemimpinan Atasan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Atasan saya (dari tingkat Kelurahan, Kecamatan, Kota dan Provinsi) menghindari penyalahgunaan kekuasaan					
2	Atasan saya (dari tingkat Kelurahan, Kecamatan, Kota dan Provinsi) selalu menyediakan apa yang saya butuhkan untuk bekerja					
3	Dalam pengambilan keputusan, atasan saya (dari tingkat Kelurahan, Kecamatan, Kota dan Provinsi) berpedoman pada prinsip etika dan moral					
4	Saya terdorong oleh atasan (dari tingkat Kelurahan, Kecamatan, Kota dan Provinsi) untuk bekerja mencapai hasil yang lebih baik					
5	Atasan saya (dari tingkat Kelurahan, Kecamatan, Kota dan Provinsi) selalu bersemangat memperlihatkan keteladanan untuk kebersamaan					
6	Atasan memberikan kepercayaan kepada saya untuk melakukan pembaruan dalam bekerja					
7	Atasan saya (dari tingkat Kelurahan, Kecamatan, Kota dan Provinsi) menjelaskan masalah yang dihadapi dengan cara sederhana					
8	Atasan saya (dari tingkat Kelurahan, Kecamatan, Kota dan Provinsi) mampu menyelesaikan setiap masalah secara cermat					
9	Atasan bersedia memberikan bimbingan dan arahan tugas yang belum saya ketahui					
10	Atasan saya memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya					

2. KUESIONER PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya membantu pekerjaan rekan saya yang belum bisa dikerjakannya					
2	Saya menolong rekan kerja yang meendapatkan beban kerja berlebihan					
3	Saya tidak ingin rekan kerja saya gagal menyelesaikan pekerjaannya					
4	Karena tuntutan pekerjaan yang beda, saya tidak keberatan rekan kerja saya mendapatkan fasilitas berbeda					
5	Saya tidak mengeluhkan situasi kerja yang belum mencapai standar kerja yang tinggi					
6	Kondisi perkerjaan tidak selamanya sesuai yang saya harapkan					
7	Saya mengerjakan tugas di intansi saya, walaupun tidak terkait dengan pekerjaan saya					
8	Meskipun situasinya sulit, saya harus berjuang agar instansi saya tetap berjalan					
9	Saya selalu berhati-hati dan bekerja mengikuti kata hati					
10	Saya taat pada aturan dan ketentuan yang berlaku di instansi saya					

3. KUESIONER KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu melakukan hal yang terbaik untuk kepentingan instansi					
2	Saya mendukung setiap keputusan terbaik yang ditetapkan instansi					
3	Saya senantiasa menyarankan perbaikan komitmen organisasi					
4	Saya tidak pernah berpikir untuk keluar dari tempat kerja saya					
5	Saya kecewa jika apa yang saya kerjakan tidak memuaskan					
6	Bagaimanapun tempat kerja saya adalah yang terbaik					
7	Selama saya masih bisa dan dibutuhkan maka saya berkewajiban untuk bertahan di instansi ini					
8	Selama bekerja, saya selalu mewakili dengan baik kepentingan instansi saya					
9	Saya selalu senang bekerja di lingkungan instansi ini					
10	Kecintaan saya pada instansi, tidak selalu berpedoman pada daftar hadir					

4. KUESIONER INOVASI ORGANISASI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pembaruan pada instansi saya saat ini lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat					
2	Cara kerja instansi semakin membaik sebagai proses pembaruan berkelanjutan					
3	Pembaruan cara kerja instansi adalah tuntutan kebutuhan pelayanan masyarakat					
4	Cara kerja instansi saya saat ini diarahkan untuk mencapai kesempurnaan pelayanan					
5	Cara kerja pada instansi saya saat ini lebih sederhana dan mudah dipahami					
6	Saya yakin, cara kerja yang baru saat ini adalah yang terbaik					
7	Pembaruan cara kerja instansi saya saat ini telah melalui dari hasil ujicoba					
8	Pembaruan cara kerja pada instansi saya tetap terbuka untuk dilakukan perbaikan					
9	Pembaruan cara kerja pada instansi saya mudah diamati					
10	Perubahan cara kerja instansi saya memberikan hasil yang lebih baik					

Lampiran 3

VARIABEL X1

No. Resp	NOMOR BUTIR PERNYATAAN										X1 Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	4	3	3	4	4	3	5	40
2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	32
3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	32
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	45
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
10	3	4	5	3	2	3	2	4	3	4	33
11	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	44
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	43
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	37
16	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
SX	87	93	95	91	84	87	82	92	89	90	890

VARIABEL X2

No. Resp	NOMOR BUTIR PERNYATAAN										X2 Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	34
2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	4	28
3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	3	4	2	2	3	3	3	2	2	4	28
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	42
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	3	4	2	2	3	3	3	2	2	4	28
11	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
13	4	5	4	4	3	3	2	5	5	4	39
14	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
15	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	45
16	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	46
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
18	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
SX	85	95	86	87	84	89	84	82	85	91	868

VARIABEL X3

No. Resp	NOMOR BUTIR PERNYATAAN										X3 Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	4	3	2	3	5	4	4	36
2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	38
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	34
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	2	2	5	5	5	5	4	2	5	39
16	4	3	2	5	5	5	5	4	2	5	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
SX	94	89	83	91	91	92	94	91	83	91	899

VARIABEL Y

No. Resp	NOMOR BUTIR PERNYATAAN										Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	3	4	4	5	3	4	4	3	2	36
2	5	4	3	5	4	4	3	3	4	4	39
3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	36
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	4	3	5	4	4	3	3	4	4	39
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	4	3	5	4	4	2	3	4	4	38
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	5	5	5	4	2	2	5	5	5	42
16	4	5	5	5	3	3	2	5	5	5	42
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
19	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
SX	96	91	91	98	91	89	83	91	91	92	913

Lampiran 4

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,939	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	40,1500	35,608	,695	,936
x12	39,8500	39,187	,686	,938
x13	39,7500	39,882	,633	,940
x14	39,9500	35,418	,845	,929
x15	40,3000	31,063	,876	,929
x16	40,1500	33,818	,889	,926
x17	40,4000	30,463	,918	,926
x18	39,9000	38,305	,815	,934
x19	40,0500	34,261	,899	,926
x110	40,0000	37,789	,563	,942

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44,5000	43,632	6,60542	10

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	39,1500	50,029	,763	,935
x22	38,6500	53,397	,776	,938
x23	39,1000	45,253	,842	,931
x24	39,0500	44,366	,943	,925
x25	39,2000	49,642	,617	,943
x26	38,9500	48,997	,888	,930
x27	39,2000	48,589	,738	,936
x28	39,3000	45,589	,866	,930
x29	39,1500	46,871	,814	,933
x210	38,8500	55,924	,492	,946

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43,4000	59,937	7,74189	10

Universitas Terbuka

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x31	40,2500	33,355	,863	,907
x32	40,5000	31,632	,586	,915
x33	40,8000	27,537	,791	,905
x34	40,4000	30,463	,781	,903
x35	40,4000	32,674	,652	,911
x36	40,3500	31,608	,648	,911
x37	40,2500	32,934	,763	,908
x38	40,4000	34,568	,572	,916
x39	40,8000	27,537	,791	,905
x310	40,4000	30,463	,781	,903

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44,9500	38,261	6,18551	10

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	40,8500	25,818	,591	,885
y2	41,1000	23,358	,697	,874
y3	41,1000	21,674	,793	,865
y4	40,7500	26,513	,581	,888
y5	41,1000	25,147	,484	,887
y6	41,2000	23,432	,493	,890
y7	41,5000	20,684	,626	,886
y8	41,1000	21,674	,793	,865
y9	41,1000	23,147	,732	,872
y10	41,0500	21,839	,774	,867

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
45,6500	28,450	5,33385	10

Lampiran 6

Data Sampel

VARIABEL X1

No.	NOMOR BUTIR PERTANYAAN										X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
7	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	37
8	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
9	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	44
10	2	2	3	3	2	4	2	3	2	5	28
11	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43

12	5	4	4	5	5	3	2	4	4	4	40
13	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44
17	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	33
18	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35
19	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
20	4	4	5	4	2	2	2	2	4	4	33
21	5	5	4	5	4	4	3	3	3	5	41
22	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
23	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
25	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4	34
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	42
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39

29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
30	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4	32
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	39
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
36	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
37	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
38	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	39
41	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
42	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	36
43	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	42
44	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	43
45	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	46

46	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
47	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	40
48	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
49	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	45
50	5	4	4	5	5	4	4	2	5	5	43
51	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
52	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	44
53	4	4	2	4	5	3	4	5	4	3	38
54	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
55	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	41
56	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	42
57	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	47
58	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
62	4	2	3	5	5	4	4	5	5	5	42

63	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	38
64	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	47
65	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
66	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
67	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
68	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	42
69	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	44
70	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
71	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
72	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	40
73	4	4	2	4	4	4	3	4	5	5	39
74	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	39
75	5	2	3	4	4	4	4	4	5	5	40
76	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	33
77	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	36
78	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	39
79	2	2	4	5	5	5	5	3	4	4	39

80	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	25
SX	85	77	83	86	79	79	77	77	80	83	806

Universitas Terbuka

VARIABEL X2

No. Resp	NOMOR BUTIR PERTANYAAN										X2 Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	36
2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	44
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	38
6	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	38
7	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	37
8	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	45
9	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
10	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	47
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

13	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	44
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
17	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
18	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	38
19	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
20	5	2	4	4	5	5	5	5	2	5	42
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
22	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	45
23	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
24	3	5	3	5	5	5	5	3	5	2	41
25	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	36
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
28	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
29	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34

30	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	36
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	35
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	36
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
36	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	40
37	5	5	4	5	4	3	4	4	4	2	40
38	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	41
39	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
40	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	44
41	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
42	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	39
43	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	43
44	5	4	4	3	5	5	3	4	4	2	39
45	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	39
46	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	43

47	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	40
48	4	4	2	3	5	3	4	4	4	4	37
49	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	39
50	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	43
51	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
52	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
53	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	41
54	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
55	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
56	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	44
57	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
58	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45
59	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
60	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
61	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	42
62	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
65	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	43
66	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	44
67	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
68	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
69	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	41
70	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
71	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
72	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	42
73	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
74	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	44
75	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
76	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	30
77	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	30
78	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	33
79	4	4	4	3	3	3	3	5	5	2	36
80	3	3	3	3	3	3	3	5	5	2	33

SX	88	82	79	79	86	83	82	80	79	78	816
-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

VARIABEL X3

No.	NOMOR BUTIR PERTANYAAN										X3
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	36
2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
7	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
9	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
10	5	5	4	4	2	5	2	5	3	3	38
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39

13	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
17	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
18	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	44
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
20	5	5	5	5	2	2	5	5	2	5	41
21	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	35
22	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	41
23	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34
24	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
25	4	2	4	4	4	2	2	4	3	3	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
28	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
29	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	37

30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	4	4	4	4	3	3	5	3	3	38
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	43
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	43
41	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
42	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	38
43	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	46
44	4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	44
45	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
46	2	5	5	5	4	5	4	4	5	5	44

47	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
48	4	5	3	5	3	3	4	4	4	3	38
49	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
50	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	45
51	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	43
52	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	41
56	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	46
57	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
58	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
59	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
60	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
61	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
62	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	46
63	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41

64	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
65	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
66	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	45
67	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
68	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
69	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
70	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
71	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	45
72	5	5	3	4	4	3	3	5	5	3	40
73	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	44
74	3	5	3	5	5	5	5	5	5	2	43
75	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	43
76	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	27
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
78	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	36
79	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	40
80	2	3	3	3	5	5	3	3	3	3	33

SX	91	85	90	85	78	80	80	85	78	86	838
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

Universitas Terbuka

VARIABEL Y

No. Resp	NOMOR BUTIR PERTANYAAN										Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	39
2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	46
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
7	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	39
8	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
9	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
10	2	3	2	5	5	5	5	4	4	3	38
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38

13	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	45
14	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4		5	4	5	4	4	4	4	38
17	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	42
18	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	42
19	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
20	2	2	4	5	2	5	5	5	5	5	40
21	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	35
22	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
23	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	39
24	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	47
25	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	36
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
28	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37
29	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38

30	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
31	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
32	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
33	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
34	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	39
35	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
36	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
37	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
38	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	43
39	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
40	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
41	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
42	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	38
43	4	5	4	4	3	5	5	5	3	4	42
44	4	5	3	5	4	4	4	3	5	5	42
45	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	45
46	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	46

47	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	38
48	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	40
49	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
50	4	2	5	4	3	4	4	5	4	5	40
51	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	46
52	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
53	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
54	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
55	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	40
56	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
57	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	47
58	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
59	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
60	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
61	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
62	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
63	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40

64	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
65	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45
66	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
67	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
68	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	43
69	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	40
70	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
71	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
72	3	4	4	4	5	5	5	3	4	3	40
73	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3	42
74	4	4	3	4	5	3	5	3	5	2	38
75	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46
76	4	4	2	2	3	2	2	3	3	2	27
77	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	30
78	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
79	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	39
80	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	27

SX	77	77	75	88	82	91	85	90	85	86	836
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

Universitas Terbuka

Lampiran 7**Data berpasangan**

No.	X1	X2	X3	Y
1	43	36	36	39
2	40	43	43	43
3	43	44	42	46
4	40	41	40	41
5	41	38	41	41
6	41	38	41	41
7	37	37	42	39
8	42	45	48	47
9	44	43	44	45
10	28	47	38	38
11	43	39	40	40
12	40	40	39	38
13	48	44	44	45

14	49	41	50	48
15	40	40	40	40
16	44	40	41	38
17	33	38	43	42
18	35	38	44	42
19	42	42	41	43
20	33	42	41	40
21	41	41	35	35
22	46	45	41	46
23	42	43	34	39
24	49	41	48	47
25	34	36	32	36
26	40	40	40	40
27	42	42	42	43
28	39	33	38	37
29	39	34	37	38
30	32	36	39	37

31	50	40	40	43
32	40	35	36	38
33	50	40	40	43
34	39	36	38	39
35	39	48	50	47
36	47	40	42	44
37	45	40	40	42
38	46	41	43	43
39	50	44	50	48
40	39	44	43	44
41	44	43	39	42
42	36	39	38	38
43	42	43	46	42
44	43	39	44	42
45	46	39	44	45
46	44	43	44	46
47	40	40	44	38

48	43	37	38	40
49	45	39	47	47
50	43	43	45	40
51	48	45	43	46
52	44	42	46	47
53	38	41	40	41
54	48	48	50	49
55	41	43	41	40
56	42	44	46	47
57	47	46	48	47
58	46	45	49	48
59	49	46	47	47
60	50	48	48	49
61	44	42	48	46
62	42	48	46	47
63	38	40	41	40
64	47	48	46	47

65	42	43	45	45
66	45	44	45	46
67	44	44	45	44
68	42	44	47	43
69	44	41	39	40
70	48	47	47	47
71	43	47	45	47
72	40	42	40	40
73	39	43	44	42
74	39	44	43	38
75	40	46	43	46
76	33	30	27	27
77	36	30	29	30
78	39	33	36	38
79	39	36	40	39
80	25	33	33	27
SX	3343	3293	3362	3365

Lampiran 8

Frequency Table

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	35	43,8	43,8	43,8
	Setuju	32	40,0	40,0	83,8
	Netral	9	11,3	11,3	95,0
	Tidak Setuju	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	23	28,8	28,8	28,8
	Setuju	45	56,3	56,3	85,0
	Netral	5	6,3	6,3	91,3
	Tidak Setuju	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	20	25,0	25,0	25,0
	Setuju	42	52,5	52,5	77,5
	Netral	15	18,8	18,8	96,3
	Tidak Setuju	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	37	46,3	46,3	46,3
	Setuju	37	46,3	46,3	92,5
	Netral	2	2,5	2,5	95,0
	Tidak Setuju	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	37	46,3	46,3	46,3
	Setuju	37	46,3	46,3	92,5
	Netral	2	2,5	2,5	95,0
	Tidak Setuju	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	27	33,8	33,8	33,8
	Setuju	45	56,3	56,3	90,0
	Netral	6	7,5	7,5	97,5
	Tidak Setuju	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	22	27,5	27,5	27,5
	Setuju	47	58,8	58,8	86,3
	Netral	7	8,8	8,8	95,0
	Tidak Setuju	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	27	33,8	33,8	33,8
	Setuju	40	50,0	50,0	83,8
	Netral	10	12,5	12,5	96,3
	Tidak Setuju	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	28	35,0	35,0	35,0
	Setuju	38	47,5	47,5	82,5
	Netral	12	15,0	15,0	97,5
	Tidak Setuju	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x110

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	32	40,0	40,0	40,0
	Setuju	39	48,8	48,8	88,8
	Netral	7	8,8	8,8	97,5
	Tidak Setuju	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	32	40,0	40,0	40,0
	Setuju	39	48,8	48,8	88,8
	Netral	7	8,8	8,8	97,5
	Tidak Setuju	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	24	30,0	30,0	30,0
	Setuju	45	56,3	56,3	86,3
	Netral	10	12,5	12,5	98,8
	Tidak Setuju	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	17	21,3	21,3	21,3
	Setuju	48	60,0	60,0	81,3
	Netral	14	17,5	17,5	98,8
	Tidak Setuju	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	22	27,5	27,5	27,5
	Setuju	39	48,8	48,8	76,3
	Netral	19	23,8	23,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	28	35,0	35,0	35,0
	Setuju	41	51,3	51,3	86,3
	Netral	11	13,8	13,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	27	33,8	33,8	33,8
	Setuju	38	47,5	47,5	81,3
	Netral	14	17,5	17,5	98,8
	Tidak Setuju	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	23	28,8	28,8	28,8
	Setuju	43	53,8	53,8	82,5
	Netral	13	16,3	16,3	98,8
	Tidak Setuju	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	25	31,3	31,3	31,3
	Setuju	43	53,8	53,8	85,0
	Netral	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	29	36,3	36,3	36,3
	Setuju	38	47,5	47,5	83,8
	Netral	12	15,0	15,0	98,8
	Tidak Setuju	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x210

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	20	25,0	25,0	25,0
	Setuju	38	47,5	47,5	72,5
	Netral	16	20,0	20,0	92,5
	Tidak Setuju	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	33	41,3	41,3	41,3
	Setuju	38	47,5	47,5	88,8
	Netral	6	7,5	7,5	96,3
	Tidak Setuju	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	32	40,0	40,0	40,0
	Setuju	41	51,3	51,3	91,3
	Netral	5	6,3	6,3	97,5
	Tidak Setuju	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	31	38,8	38,8	38,8
	Setuju	41	51,3	51,3	90,0
	Netral	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	34	42,5	42,5	42,5
	Setuju	37	46,3	46,3	88,8
	Netral	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	25	31,3	31,3	31,3
	Setuju	42	52,5	52,5	83,8
	Netral	11	13,8	13,8	97,5
	Tidak Setuju	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	32	40,0	40,0	40,0
	Setuju	32	40,0	40,0	80,0
	Netral	13	16,3	16,3	96,3
	Tidak Setuju	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x37

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	20	25,0	25,0	25,0
	Setuju	41	51,3	51,3	76,3
	Netral	17	21,3	21,3	97,5
	Tidak Setuju	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x38

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	29	36,3	36,3	36,3
	Setuju	45	56,3	56,3	92,5
	Netral	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x39

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	25	31,3	31,3	31,3
	Setuju	42	52,5	52,5	83,8
	Netral	11	13,8	13,8	97,5
	Tidak Setuju	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

x310

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	29	36,3	36,3	36,3
	Setuju	40	50,0	50,0	86,3
	Netral	8	10,0	10,0	96,3
	Tidak Setuju	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	22	27,5	27,5	27,5
	Setuju	47	58,8	58,8	86,3
	Netral	7	8,8	8,8	95,0
	Tidak Setuju	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	27	33,8	33,8	33,8
	Setuju	40	50,0	50,0	83,8
	Netral	10	12,5	12,5	96,3
	Tidak Setuju	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	27	33,8	34,2	34,2
	Setuju	38	47,5	48,1	82,3
	Netral	12	15,0	15,2	97,5
	Tidak Setuju	2	2,5	2,5	100,0
	Total	79	98,8	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		80	100,0		

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	32	40,0	40,0	40,0
	Setuju	39	48,8	48,8	88,8
	Netral	7	8,8	8,8	97,5
	Tidak Setuju	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	24	30,0	30,0	30,0
	Setuju	45	56,3	56,3	86,3
	Netral	10	12,5	12,5	98,8
	Tidak Setuju	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	33	41,3	41,3	41,3
	Setuju	38	47,5	47,5	88,8
	Netral	6	7,5	7,5	96,3
	Tidak Setuju	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	32	40,0	40,0	40,0
	Setuju	41	51,3	51,3	91,3
	Netral	5	6,3	6,3	97,5
	Tidak Setuju	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	31	38,8	38,8	38,8
	Setuju	41	51,3	51,3	90,0
	Netral	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	34	42,5	42,5	42,5
	Setuju	37	46,3	46,3	88,8
	Netral	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	29	36,3	36,3	36,3
	Setuju	40	50,0	50,0	86,3
	Netral	8	10,0	10,0	96,3
	Tidak Setuju	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Universitas Terbuka

Lampiran 9

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x11	80	2,00	5,00	4,2250	,84156
x12	80	2,00	5,00	4,0500	,84043
x13	80	2,00	5,00	3,9875	,77122
x14	80	2,00	5,00	4,3375	,76214
x15	80	2,00	5,00	4,3375	,76214
x16	80	2,00	5,00	4,2125	,68794
x17	80	2,00	5,00	4,0875	,74958
x18	80	2,00	5,00	4,1375	,77531
x19	80	2,00	5,00	4,1500	,76473
x110	80	2,00	5,00	4,2625	,72468
x21	80	2,00	5,00	4,2625	,72468
x22	80	2,00	5,00	4,1500	,67693
x23	80	2,00	5,00	4,0125	,66549
x24	80	3,00	5,00	4,0375	,71942
x25	80	3,00	5,00	4,2125	,66929
x26	80	2,00	5,00	4,1375	,74194
x27	80	2,00	5,00	4,1000	,70442
x28	80	3,00	5,00	4,1625	,66454
x29	80	2,00	5,00	4,1875	,73077
x210	80	2,00	5,00	3,9000	,86566
x31	80	2,00	5,00	4,2625	,75881
x32	80	2,00	5,00	4,2875	,69708
x33	80	3,00	5,00	4,2875	,64029
x34	80	3,00	5,00	4,3125	,66739
x35	80	2,00	5,00	4,1250	,73562
x36	80	2,00	5,00	4,1625	,83353
x37	80	2,00	5,00	3,9875	,75463
x38	80	3,00	5,00	4,2875	,59945
x39	80	2,00	5,00	4,1250	,73562
x310	80	2,00	5,00	4,1875	,76463
y1	80	2,00	5,00	4,0875	,74958
y2	80	2,00	5,00	4,1375	,77531
y3	79	2,00	5,00	4,1392	,76350
y4	80	2,00	5,00	4,2625	,72468
y5	80	2,00	5,00	4,1500	,67693
y6	80	2,00	5,00	4,2625	,75881
y7	80	2,00	5,00	4,2875	,69708
y8	80	3,00	5,00	4,2875	,64029
y9	80	3,00	5,00	4,3125	,66739
y10	80	2,00	5,00	4,1875	,76463
Valid N (listwise)	79				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional	80	25,00	50,00	41,7250	4,95799
Valid N (listwise)	80				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Inovasi Organisasi	80	30,00	48,00	41,1625	4,14742
Valid N (listwise)	80				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	80	27,00	50,00	42,0250	4,68495
Valid N (listwise)	80				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perilaku Kewargaan Organisasional	80	27,00	49,00	42,0625	4,54887
Valid N (listwise)	80				

Frequencies

Statistics

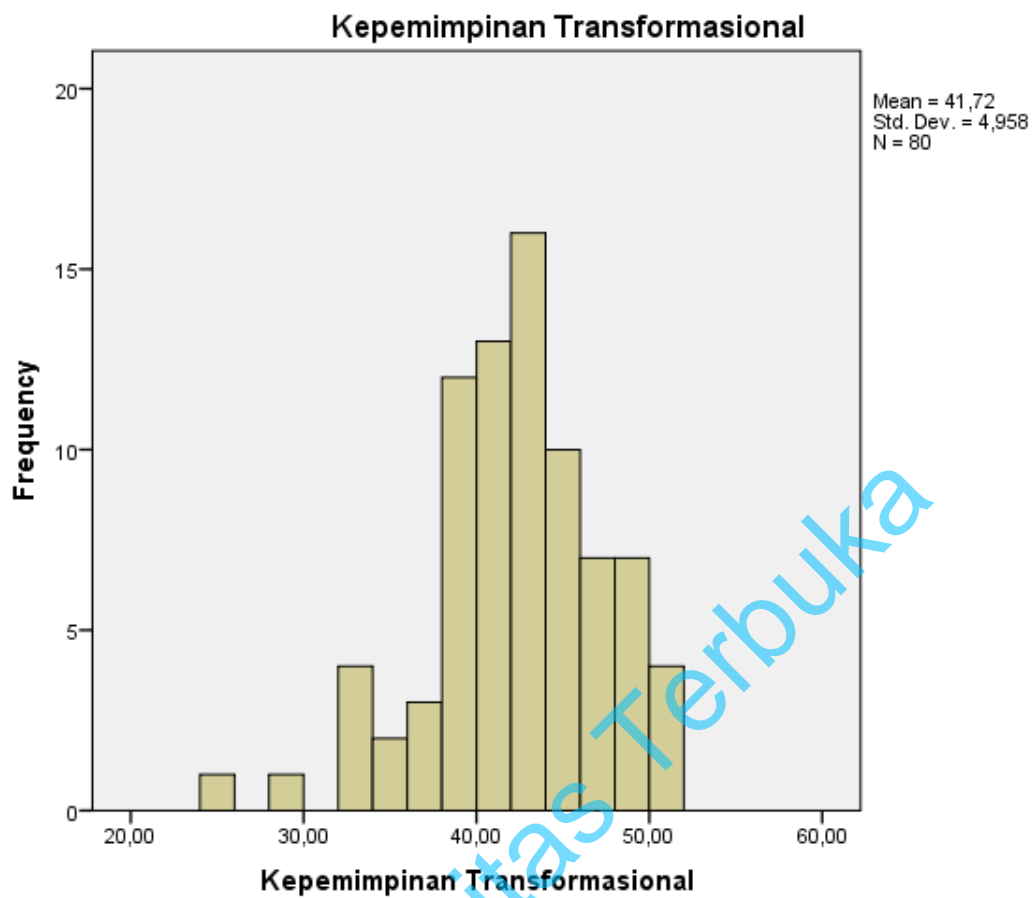
Kepemimpinan Transformasional

N	Valid	80
	Missing	0
Mean		41,7250
Median		42,0000
Mode		39,00
Std. Deviation		4,95799
Variance		24,582
Range		25,00
Minimum		25,00
Maximum		50,00
Sum		3338,00

Universitas Terbuka

Kepemimpinan Transformasional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25,00	1	1,3	1,3	1,3
	28,00	1	1,3	1,3	2,5
	32,00	1	1,3	1,3	3,8
	33,00	3	3,8	3,8	7,5
	34,00	1	1,3	1,3	8,8
	35,00	1	1,3	1,3	10,0
	36,00	2	2,5	2,5	12,5
	37,00	1	1,3	1,3	13,8
	38,00	2	2,5	2,5	16,3
	39,00	10	12,5	12,5	28,8
	40,00	9	11,3	11,3	40,0
	41,00	4	5,0	5,0	45,0
	42,00	9	11,3	11,3	56,3
	43,00	7	8,8	8,8	65,0
	44,00	7	8,8	8,8	73,8
	45,00	3	3,8	3,8	77,5
	46,00	4	5,0	5,0	82,5
	47,00	3	3,8	3,8	86,3
	48,00	4	5,0	5,0	91,3
	49,00	3	3,8	3,8	95,0
	50,00	4	5,0	5,0	100,0
Total		80	100,0	100,0	



Universitas Terbuka

Frequencies

Statistics

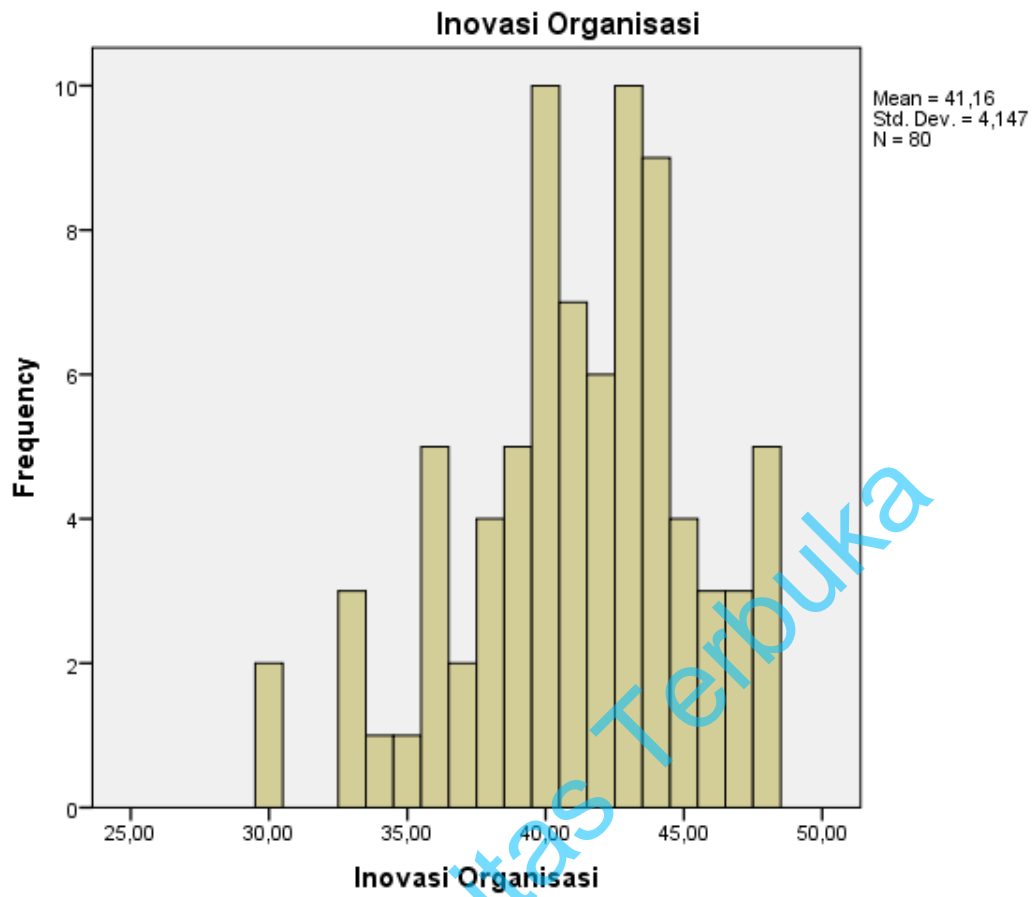
Inovasi Organisasi

N	Valid	80
	Missing	0
Mean		41,1625
Median		41,5000
Mode		40,00 ^a
Std. Deviation		4,14742
Variance		17,201
Range		18,00
Minimum		30,00
Maximum		48,00
Sum		3293,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Inovasi Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 30,00	2	2,5	2,5	2,5
33,00	3	3,8	3,8	6,3
34,00	1	1,3	1,3	7,5
35,00	1	1,3	1,3	8,8
36,00	5	6,3	6,3	15,0
37,00	2	2,5	2,5	17,5
38,00	4	5,0	5,0	22,5
39,00	5	6,3	6,3	28,8
40,00	10	12,5	12,5	41,3
41,00	7	8,8	8,8	50,0
42,00	6	7,5	7,5	57,5
43,00	10	12,5	12,5	70,0
44,00	9	11,3	11,3	81,3
45,00	4	5,0	5,0	86,3
46,00	3	3,8	3,8	90,0
47,00	3	3,8	3,8	93,8
48,00	5	6,3	6,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	



Frequencies

Statistics

Komitmen Organisasi

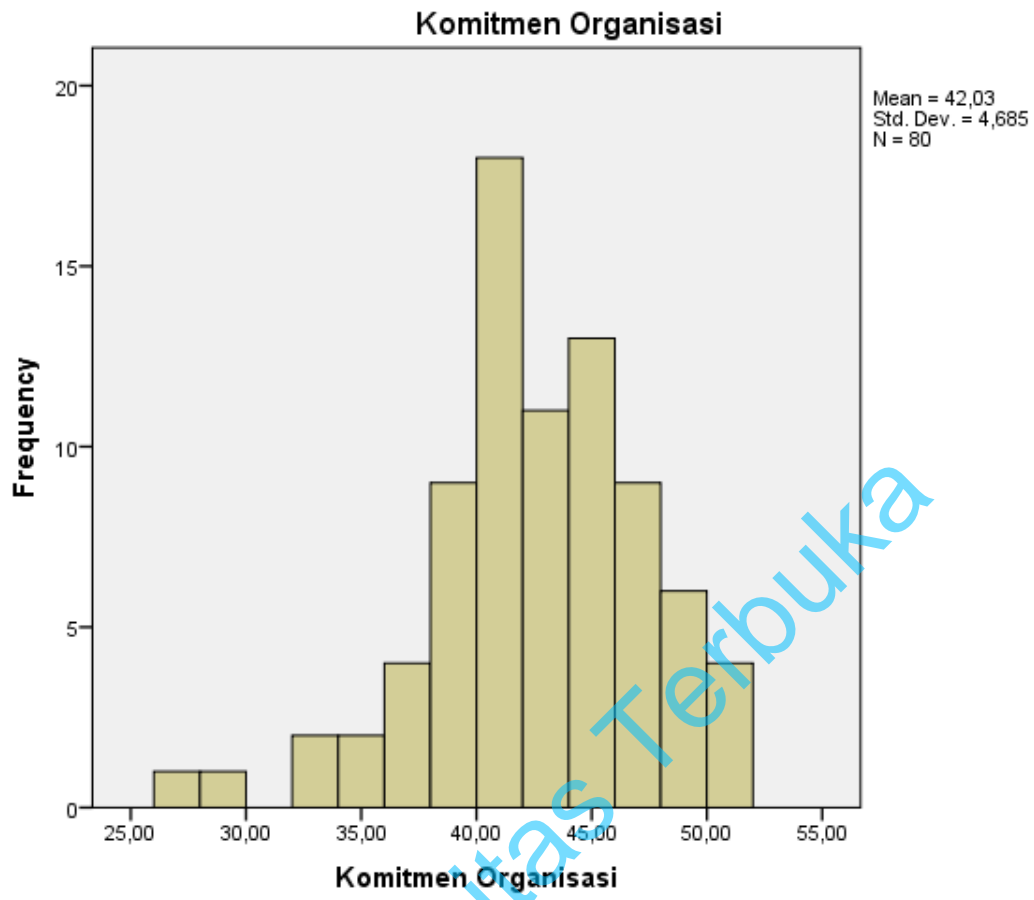
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		42,0250
Median		42,0000
Mode		40,00
Std. Deviation		4,68495
Variance		21,949
Range		23,00
Minimum		27,00
Maximum		50,00
Sum		3362,00

Universitas Terbuka

Komitmen Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27,00	1	1,3	1,3	1,3
	29,00	1	1,3	1,3	2,5
	32,00	1	1,3	1,3	3,8
	33,00	1	1,3	1,3	5,0
	34,00	1	1,3	1,3	6,3
	35,00	1	1,3	1,3	7,5
	36,00	3	3,8	3,8	11,3
	37,00	1	1,3	1,3	12,5
	38,00	5	6,3	6,3	18,8
	39,00	4	5,0	5,0	23,8
	40,00	10	12,5	12,5	36,3
	41,00	8	10,0	10,0	46,3
	42,00	4	5,0	5,0	51,3
	43,00	7	8,8	8,8	60,0
	44,00	8	10,0	10,0	70,0
	45,00	5	6,3	6,3	76,3
	46,00	5	6,3	6,3	82,5
	47,00	4	5,0	5,0	87,5
	48,00	5	6,3	6,3	93,8
	49,00	1	1,3	1,3	95,0
	50,00	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Universitas Terbuka



Universitas Terbuka

Frequencies

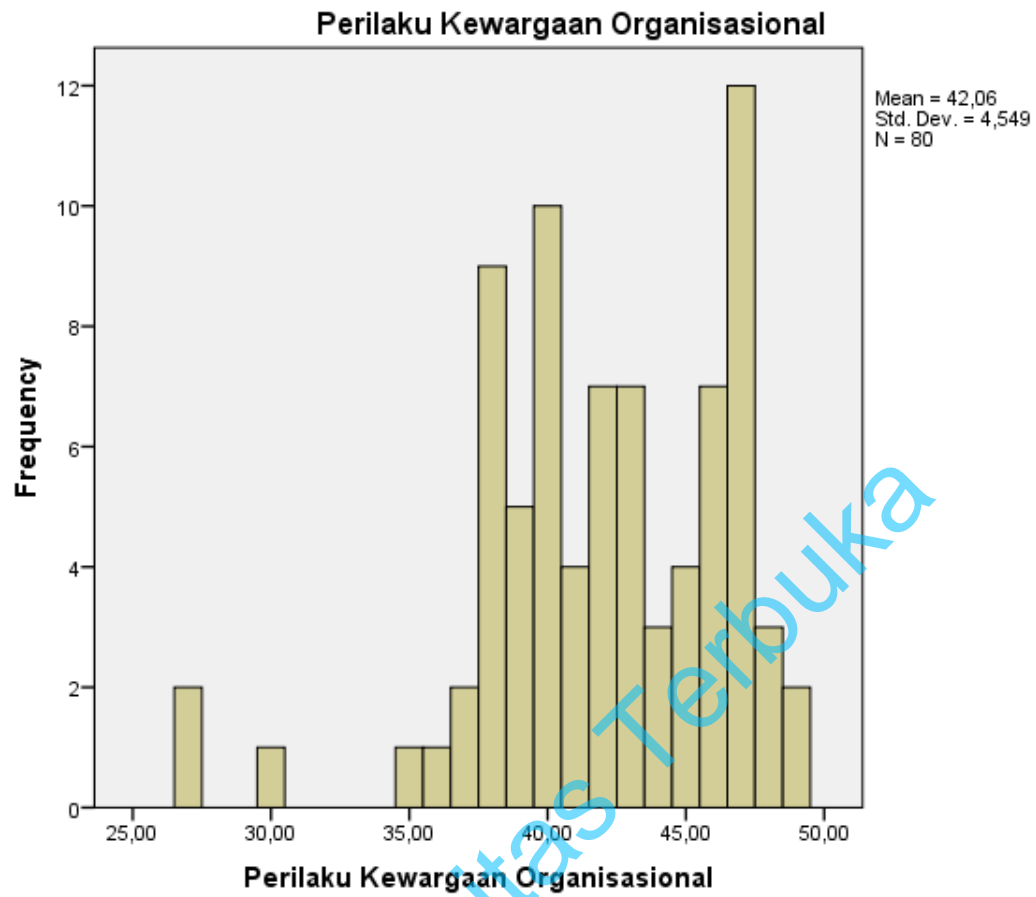
Statistics

Perilaku Kewargaan Organisasional

N	Valid	80
	Missing	0
Mean		42,0625
Median		42,0000
Mode		47,00
Std. Deviation		4,54887
Variance		20,692
Range		22,00
Minimum		27,00
Maximum		49,00
Sum		3365,00

Perilaku Kewargaan Organisasional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 27,00	2	2,5	2,5	2,5
30,00	1	1,3	1,3	3,8
35,00	1	1,3	1,3	5,0
36,00	1	1,3	1,3	6,3
37,00	2	2,5	2,5	8,8
38,00	9	11,3	11,3	20,0
39,00	5	6,3	6,3	26,3
40,00	10	12,5	12,5	38,8
41,00	4	5,0	5,0	43,8
42,00	7	8,8	8,8	52,5
43,00	7	8,8	8,8	61,3
44,00	3	3,8	3,8	65,0
45,00	4	5,0	5,0	70,0
46,00	7	8,8	8,8	78,8
47,00	12	15,0	15,0	93,8
48,00	3	3,8	3,8	97,5
49,00	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	



Lampiran 10

NPar Tests

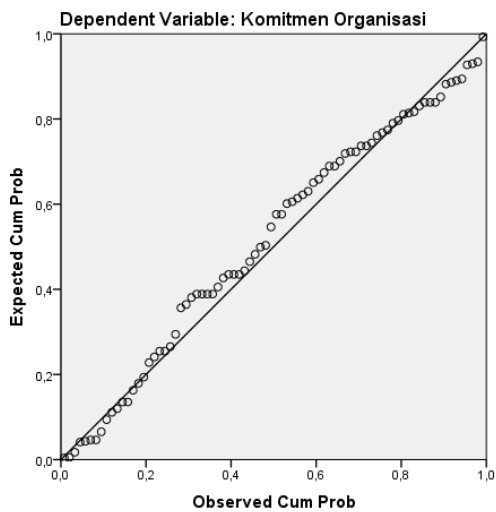
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Transformatif	Inovasi Organisasi	Komitmen Organisasi	Perilaku Kewarganegaraan Organisasional
N		80	80	80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41,7250	41,1625	42,0250	42,0625
	Std. Deviation	4,95799	4,14742	4,68495	4,54887
Most Extreme Differences	Absolute	,129	,102	,095	,107
	Positive	,061	,059	,049	,076
	Negative	-,129	-,102	-,095	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		1,152	,913	,852	,954
Asymp. Sig. (2-tailed)		,141	,374	,462	,323

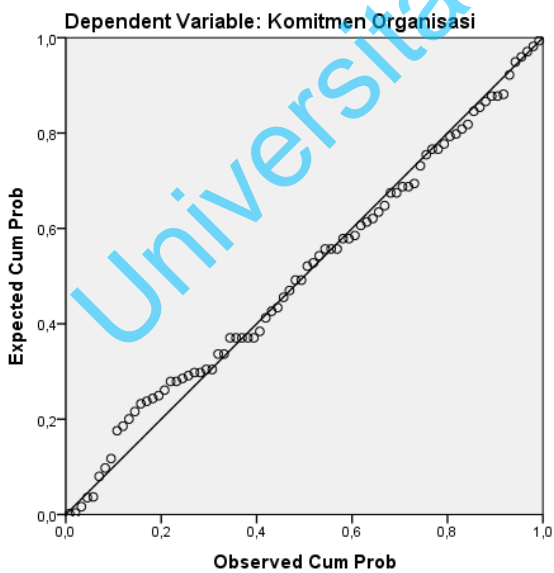
a. Test distribution is Normal.

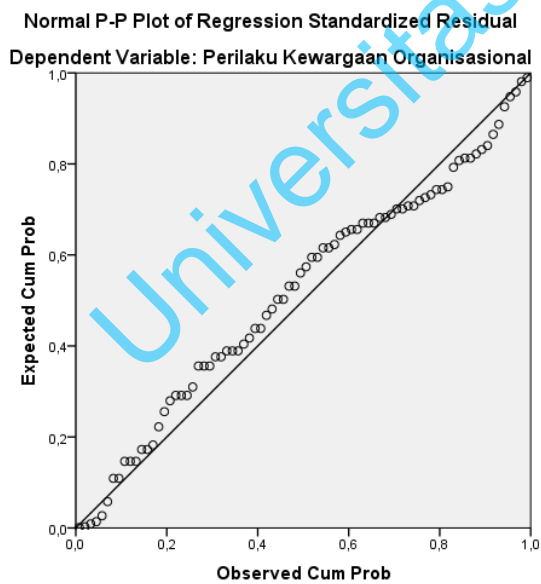
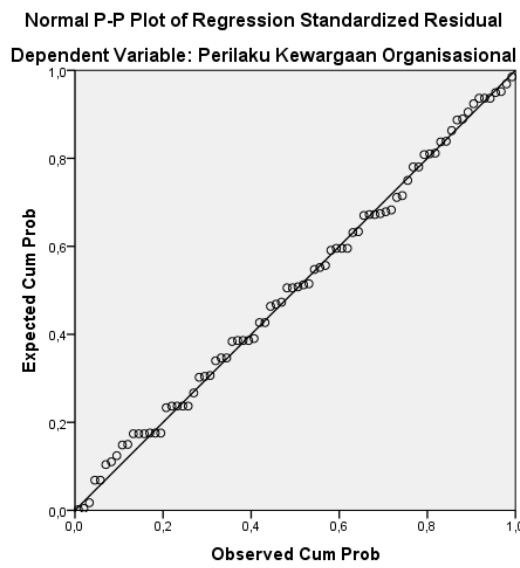
b. Calculated from data.

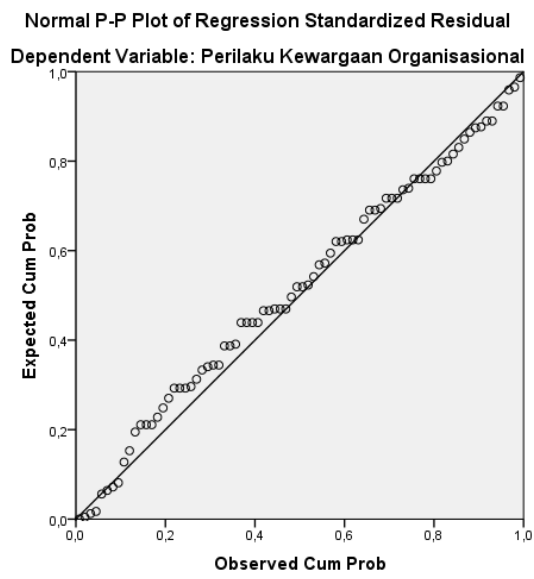
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual







Universitas Terbuka

Lampiran 11

Correlations

Correlations

		Kepemimpinan Transformasional	Inovasi Organisasi
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	,473**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	80	80
Inovasi Organisasi	Pearson Correlation	,473**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

Correlations

		Kepemimpinan Transformasional	Komitmen Organisasi
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	,573**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	80	80
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,573**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

Correlations

		Kepemimpinan Transformasional	Perilaku Kewargaan Organisasional
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	,733**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	80	80
Perilaku Kewargaan Organisasional	Pearson Correlation	,733**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

Correlations

		Inovasi Organisasi	Komitmen Organisasi
Inovasi Organisasi	Pearson Correlation	1	,729**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	80	80
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,729**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

Correlations

		Inovasi Organisasi	Perilaku Kewargaan Organisasional
Inovasi Organisasi	Pearson Correlation	1	,768**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	80	80
Perilaku Kewargaan Organisasional	Pearson Correlation	,768**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

Correlations

		Komitmen Organisasi	Perilaku Kewargaan Organisasional
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	,880**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	80	80
Perilaku Kewargaan Organisasional	Pearson Correlation	,880**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 12

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Inovasi Organisasi, Kepemimpinan Transformasional	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 ^a	,598	,588	3,00786

a. Predictors: (Constant), Inovasi Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1037,312	2	518,656	57,328	,000 ^a
	Residual	696,638	77	9,047		
	Total	1733,950	79			

a. Predictors: (Constant), Inovasi Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,014	3,665		,822	,414
	Kepemimpinan Transformasional	,278	,077	,294	3,587	,001
	Inovasi Organisasi	,666	,093	,590	7,192	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Universitas Terbuka

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Inovasi Organisasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Perilaku Kewargaan Organisasional

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,937 ^a	,877	,872	1,62528

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Inovasi Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1433,930	3	477,977	180,946	,000 ^a
	Residual	200,758	76	2,642		
	Total	1634,688	79			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Inovasi Organisasi

b. Dependent Variable: Perilaku Kewargaan Organisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,223	1,989		-1,117	,267
	Kepemimpinan Transformasional	,295	,045	,322	6,531	,000
	Inovasi Organisasi	,256	,065	,233	3,957	,000
	Komitmen Organisasi	,510	,062	,525	8,278	,000

a. Dependent Variable: Perilaku Kewargaan Organisasional

Universitas Terbuka