

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPRIBADIAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP
KETERLIBATAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

Survei pada Kepala Unit biMBA-AIUEO di Provinsi DKI Jakarta



D. SUJONO

Ilmu Manajemen-Manajemen Sumber Daya Manusia

7647168387

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Doktor

**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PASCASARJANA
2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPRIBADIAN
DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN KERJA
SERTA IMPLIKASINYA PADA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR***

SURVEI KEPALA UNIT biMBA-AIUEO DI PROVINSI DKI JAKARTA

D.Sujono

Abstak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menghasilkan model konseptual dan empirik pengaruh langsung kepemimpinan transformasional, kepribadian, keadilan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, serta pengaruh langsung kepemimpinan transformasional, kepribadian dan keadilan organisasi terhadap keterlibatan kerja. Selain itu, penelitian juga untuk menguji pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional, kepribadian, dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan mediasi keterlibatan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel 140 kepala unit biMBA-AIUEO di Provinsi DKI Jakarta. Instrumen penelitian untuk pengumpulan data dalam bentuk kuesioner dengan format skala likert untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat. Sedangkan analisis data menggunakan perangkat lunak *Linear Structural Relationship (LISREL)* 8.8. Hasil penelitian ini terbukti *fit* dan signifikan untuk semua pengaruh kausalnya, baik pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, bahkan keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap OCB. Hal ini menegaskan makna bahwa keterlibatan kerja sangat penting dan vital bagi peningkatan OCB. Saran yang direkomendasikan adalah keterlibatan kerja, kepala unit biMBA-AIUEO di Provinsi DKI Jakarta hendaknya lebih diintensifkan, karena terbukti berdampak positif pada OCB-nya. Upaya intensifikasi dapat dilakukan melalui dukungan perbaikan kepemimpinan transformasional, kepribadian dan keadilan organisasi, serta motivasional dan persuasif dari pimpinan, dengan merujuk pada atribut-atribut keterlibatan kerja seperti: senang bekerja di biMBA, pekerjaan di biMBA memperoleh pengakuan profesional, pekerjaan merupakan hal penting bagi harga dirinya, banyak memanfaatkan pendidikan untuk menuntaskan pekerjaan di biMBA.

Kata kunci: *organizational citizenship behavior*, kepemimpinan transformasional, kepribadian, keadilan organisasi, keterlibatan kerja

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP,
PERSONALITY AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON WORK
INVOLVEMENT AND IMPLICATIONS IN THE ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR**

SURVEY OF HEAD OF BIMBA-AIUEO UNIT IN DKI JAKARTA PROVINCE

D.Sujono

Abstract

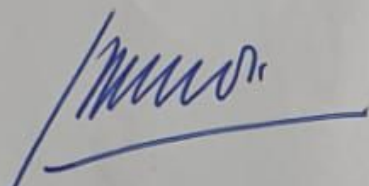
The purpose of this study is to produce a conceptual and empirical model of the direct influence of transformational leadership, personality, organizational justice and work engagement on organizational citizenship behavior, and the direct influence of transformational leadership, personality and organizational justice on work engagement. In addition, the study also examined the indirect effect of transformational leadership, personality, and organizational justice on organizational citizenship behavior by mediating work engagement. This research uses a quantitative approach, with a sample of 140 heads of biMBA-AIUEO units in DKI Jakarta Province. Research instrument for data collection in the form of a questionnaire with a Likert scale format to measure attitudes, perceptions and opinions. Whereas data analysis uses Linear Structural Relationship (LISREL) software 8.8. The results of this study proved to be fit and significant for all causal influences, both direct and indirect, and even work involvement had the greatest influence on OCB. This confirms the meaning that work involvement is very important and vital for OCB improvement. The recommended recommendation is for work involvement, the head of the biMBA-AIUEO unit in DKI Jakarta Province should be intensified, because it is proven to have a positive impact on his OCB. Intensification efforts can be made through supporting the improvement of transnational leadership, personality and organizational justice, as well as motivational and persuasive leadership, by referring to work engagement attributes such as: happy working in biMBA, work in biMBA obtains professional recognition, work is important for price himself, many take advantage of education to complete work in biMBA.

Keywords: organizational citizenship behavior, transformational leadership, personality, organizational justice, work involvement

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

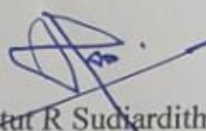
Promotor

Co-Promotor



Prof. Dr. Billy Tunas, M.Sc

Tanggal:



Dr. I Ketut R Sudiarditha, M.Si

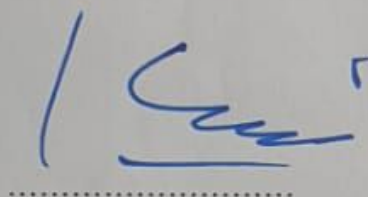
Tanggal:

NAMA

TANDA TANGAN

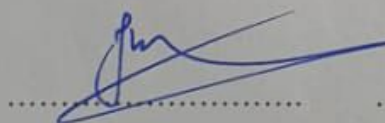
TANGGAL

Dr. Komarudin, M.Si
(Ketua)¹



14/07/2020

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
(Sekretaris)²



7/07/2020

Nama : D. Sujono

No. Registrasi : 7647168387

Program Studi : Ilmu Manajemen



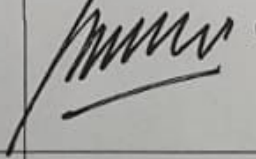
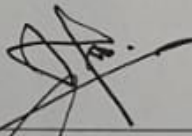
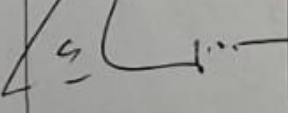
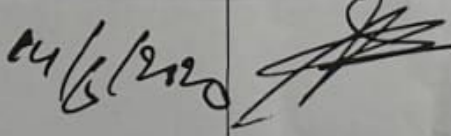
Tgl. Lulus :

¹) Rektor Universitas Negeri Jakarta

²) Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : D. Sujono
No Registrasi : 7647168387
Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd (Ketua)		7/07/20
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		21/16-20
3	Prof. Dr. Billy Tunas, M.Sc (Promotor)		7/6/20
4	Dr. I Ketut R Sudiarditha, M.Si (Kopromotor)		2/20
5	Prof. Dr. Syarifuddin Tippe, M.Si (Penguji)		20/6/20
6	Prof. Dr. Bambang Purwoko, MA (Penguji Luar)		20/6/20

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun dan saya ajukan kepada Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta dalam rangka Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Doktor Ilmu Manajemen – Manajemen Sumber Daya Manusia, adalah merupakan hasil karya sendiri.

Dalam penulisan Disertasi ini, terdapat bagian-bagian tertentu yang saya kutip dari hasil karya orang lain, khususnya pada bagian kajian teoritik. Pengutipan tersebut, dibarengi dengan penulisan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya sendiri, atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu atau seluruhnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Juni 2020



D. Sujono



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : D. Sujono
NIM : 7647168387
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen/MSDM
Alamat email : eyangsujono@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPERIBADIAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (SURVEI PADA KEPALA UNIT bIMBA-AIUEO DI PROVINSI DKI JAKARTA)

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 07 Agustus, 2020

Penulis

(D. Sujono)

nama dan tanda tangan

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah, akhirnya kami dapat menyelesaikan Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar Doktor pada Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, bidang Ilmu Manajemen-Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan Judul Disertasi: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian dan Keadilan Organisasi, terhadap Keterlibatan Kerja serta Implikasinya pada *Organizational Citizenship Behavior* (Survei pada Kepala Unit biMBA-AIUEO di Provinsi DKI Jakarta).

Hal ini dapat dimaknai bahwa, tinggi rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Kepala Unit biMBA-AIUEO di Provinsi DKI Jakarta dipengaruhi atau ditentukan oleh seberapa tinggi intensitas keterlibatan kerjanya, seberapa baik keadilan organisasi yang dia rasakan, seberapa utuh kepribadian yang dia miliki dan seberapa kuat kepemimpinan transformasional dari manajemen atau dari atasan kepala unit. Makna ini mengisyaratkan pentingnya OCB bagi Kepala Unit biMBA-AIUEO, yaitu tindakan yang dilakukan secara sukarela dan terus menerus yang melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi serta memberikan kontribusi positif bagi perkembangan dan efektivitas organisasi, yang antara lain dapat termanifestasi dalam bentuk: mementingkan kepentingan bersama, kehati-hatian, sportif, ketaatan dan bijaksana. Dengan demikian, perilaku pegawai atau pejabat yang merefleksikan OCB jelas sangat dibutuhkan organisasi supaya dapat tumbuh dan berkembang dengan baik. Terlebih bagi organisasi pendidikan yang mengutamakan pelayanan edukasional betul-betul prima, seperti biMBA-AIUEO di Provinsi DKI Jakarta yang menjadi objek penelitian ini.

Dalam realitasnya Kepala Unit biMBA-AIUEO di provinsi DKI Jakarta yang mencerminkan OCB relatif sedikit. Para Kepala Unit biMBA-AIUEO masih bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-

masing, kalau pun ada yang bersedia kerja ekstra, pada umumnya menuntut uang lembur. Selain itu minim upaya-upaya ekstra yang dilakukan Kepala Unit biMBA-AIUEO demi kemajuan organisasi. Masih banyak Kepala Unit biMBA-AIUEO yang bekerja kurang mengindahkan prinsip kehati-hatian, kurang memiliki sikap menolong kurang sportif dalam menanggapi situasi yang dihadapi dan kurang bijaksana dalam mengambil keputusan yang terkait dengan tugas-tugas sebagai Kepala Unit biMBA-AIUEO. Kondisi ini mencerminkan adanya suatu kesenjangan dengan OCB yang diharapkan, yang menarik untuk diteliti melalui perspektif kepemimpinan transformasional, kepribadian, keadilan organisasi dan keterlibatan kerja.

Tujuan dari penelitian ini, adalah untuk menghasilkan model konseptual dan empirik pengaruh kepemimpinan transformasional, kepribadian, keadilan organisasi terhadap keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Selain itu, juga untuk menguji pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional, kepribadian, keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan mediasi keterlibatan kerja.

Penelitian ini menggunakan sampel 140 Kepala Unit biMBA-AIUEO di Provinsi DKI Jakarta. Instrumen penelitian untuk pengumpulan data dalam bentuk kuesioner dengan format skala likert untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat. Hasil penelitian ini terbukti *fit* dan signifikan untuk semua pengaruh kausalnya baik pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, bahkan keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap OCB. Hal ini menegaskan makna bahwa, keterlibatan kerja sangat penting dan vital bagi peningkatan OCB.

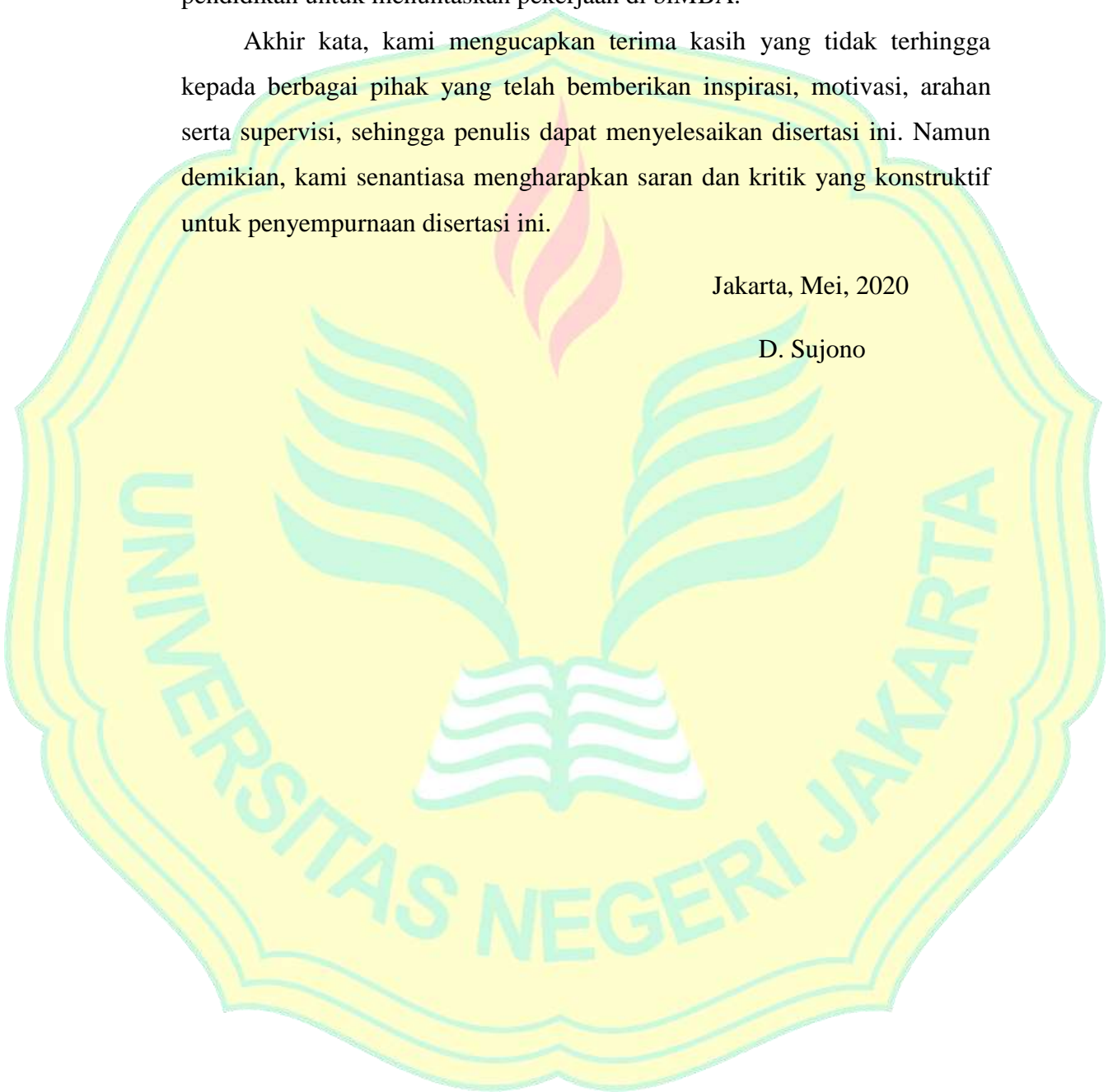
Saran yang direkomendasikan adalah Saran yang direkomendasikan adalah keterlibatan kerja, kepala unit biMBA-AIUEO di Provinsi DKI Jakarta hendaknya lebih diintensifkan, karena terbukti berdampak positif pada OCB-nya. Upaya intensifikasi dapat dilakukan melalui dukungan perbaikan kepemimpinan transformasional, kepribadian dan keadilan organisasi, serta motivasional dan persuasif dari pimpinan, dengan merujuk

pada atribut-atribut keterlibatan kerja seperti: senang bekerja di biMBA, pekerjaan di biMBA memperoleh pengakuan profesional, pekerjaan merupakan hal penting bagi harga dirinya, banyak memanfaatkan pendidikan untuk menuntaskan pekerjaan di biMBA.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada berbagai pihak yang telah memberikan inspirasi, motivasi, arahan serta supervisi, sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini. Namun demikian, kami senantiasa mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif untuk penyempurnaan disertasi ini.

Jakarta, Mei, 2020

D. Sujono



DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pembatasan Penelitian	6
C. Masalah Penelitian	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Signifikansi Penelitian	9
G. Kebaruan Penelitian (<i>State of The Art</i>)	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	11
2. Kepemimpinan Transformasional	15
3. Kepribadian	20
4. Keadilan Organisasi	24
5. Keterlibatan Kerja	29
B. Hasil Penelitian yang Relevan	33
C. Kerangka Teoritik	57
D. Model Konstelasi Penelitian	66
E. Hipotesis Penelitian	67

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian	69
B. Desain Penelitian.....	69
C. Populasi dan Sampel	70
D. Penyusunan Instrumen	71
E. Data dan Teknik Analisis Data.....	86
F. Hipotesis Statistik.....	89

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden	91
B. Deskripsi Data	92
C. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	107
D. Pengujian Hipotesis	112
E. Pembahasan	121

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	135
B. Implikasi	136
C. Saran	139

DAFTAR PUSTAKA	141
----------------------	-----

INSTRUMEN PENELITIAN

DAFTAR PUBLIKASI PENULIS

RIWAYAT HIDUP PENULIS

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Relevan Terdahulu	43
Tabel 2.2 Hubungan Pengaruh Kausal Antar Variabel	67
Tabel 3.1 Rincian Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian	73
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen OCB	74
Tabel 3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel OCB	76
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional	77
Tabel 3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional	79
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Kepribadian	80
Tabel 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepribadian	81
Tabel 3.8 Kisi-kisi Instrumen Keadilan Organisasi	82
Tabel 3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan Organisasi	84
Tabel 3.10 Kisi-kisi Instrumen Keterlibatan Kerja	85
Tabel 3.11 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja	85
Tabel 4.1 Profil Responden	91
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Transformasional	94
Tabel 4.3 Hasil Deskriptif per Indikator Variabel Kepemimpinan Transformasional	95
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Kepribadian	96
Tabel 4.5 Hasil Deskriptif per Indikator Variabel Kepribadian	97
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Skor Keadilan Organisasi	98
Tabel 4.7 Hasil Deskriptif per Indikator Variabel Keadilan Organisasi	100
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Skor Keterlibatan Kerja	101

Tabel 4.9 Hasil Deskriptif per Indikator Variabel Keterlibatan Kerja	102
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Skor OCB.....	104
Tabel 4.11 Hasil Deskriptif per Indikator Variabel OCB.....	105
Tabel 4.12 Rekapitulasi Statistik Deskriptif.....	106
Tabel 4.13 Rangkuman Rerata Skor per Indikator.....	106
Tabel 4.14 Rangkuman Hasil Uji Normalitas	108
Tabel 4.15 Rangkuman Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi.....	112
Tabel 4.16 Hubungan Pengaruh Langsung Antar Variabel.....	114
Tabel 4.17 Hubungan Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel	114
Tabel 4.18 Hubungan Pengaruh Antar Variabel	114
Tabel 4.19 Koefisien Jalur dan t_{hitung} Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB	115
Tabel 4.20 Koefisien Jalur dan t_{hitung} Pengaruh Langsung Kepribadian terhadap OCB	116
Tabel 4.21 Koefisien Jalur dan t_{hitung} Pengaruh Langsung Keadilan Organisasi terhadap OCB	116
Tabel 4.22 Koefisien Jalur dan t_{hitung} Pengaruh Langsung Keterlibatan Kerja terhadap OCB	117
Tabel 4.23 Koefisien Jalur dan t_{hitung} Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterlibatan Kerja	117
Tabel 4.24 Koefisien Jalur dan t_{hitung} Pengaruh Langsung Kepribadian terhadap Keterlibatan Kerja.....	118
Tabel 4.25. Koefisien Jalur dan t_{hitung} Pengaruh Langsung Keadilan Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja.....	119
Tabel 4.26 Koefisien Jalur dan Z_{hitung} Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan	

Transformasional terhadap OCB dengan Mediasi Keterlibatan Kerja	119
---	-----

Tabel 4.27 Koefisien Jalur dan Z_{hitung} Pengaruh Tidak Langsung Kepribadian terhadap OCB dengan Mediasi Keterlibatan Kerja	120
--	-----

Tabel 4.28 Koefisien Jalur dan Z_{hitung} Pengaruh Tidak Langsung Keadilan Organisasi terhadap OCB dengan Mediasi Keterlibatan Kerja	121
--	-----



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Konstelasi Penelitian	66
Gambar 4.1 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional	94
Gambar 4.2 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepribadian	97
Gambar 4.3 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Keadilan Organisasi	99
Gambar 4.4 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Keterlibatan Kerja	102
Gambar 4.5 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel OCB	105
Gambar 4.6 Koefisien Jalur dan T_{hitung} Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian, dan Keadilan Organisasi terhadap Keterliabatan Kerja dan OCB	113

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4.1 Hasil Statistik Deskriptif

Lampiran 4.2 Hasil Uji Normalitas

Lampiran 4.3 Hasil Uji Linearitas

Lampiran 4.4 Hasil Uji Regresi

Lampiran 4.5 Hasil Lisrel

