

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL -  
TRANSFORMASIONAL DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA CV SUMBER  
BARU MOTOR YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh:**

**OBY LIANTO**

**11190633**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**2023**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL -  
TRANSFORMASIONAL DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA CV SUMBER  
BARU MOTOR YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen**



**Disusun Oleh:**

**OBY LIANTO**

**11190633**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**2023**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Oby Lianto  
NIM : 11190633  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

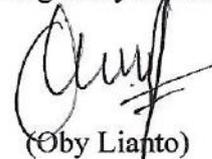
**“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL –  
TRANSFORMASIONAL DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA CV SUMBER BARU  
MOTOR YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 22 Januari 2024

Yang menyatakan



(Oby Lianto)

NIM.11190633

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL – TRANSFORMASIONAL DAN  
Keadilan Organisasi Terhadap *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR* PADA CV SUMBER BARU MOTOR YOGYAKARTA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**OBY LIANTO**

**11190633**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen pada tanggal 20 Desember 2023

**Nama Dosen**

**Tanda Tangan**

1. Dr. Andreas Ari Sukoco, MM., M.Min :  
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Dr. Heru Kristanto, SE., MT :  
(Dosen Pembimbing)
3. Pristanto Silalahi, SE., MSE :  
(Dosen Penguji)



Yogyakarta, 18 Januari 2024

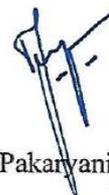
**Disahkan Oleh**

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, M.Si



Dr. Elok Pakaryaningsih, SE., M.Si

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**Pengaruh Kepemimpinan Transaksional – Transformasional dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada CV Sumber Baru Motor Yogyakarta.**

Yang penulis kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana Manajemen pada Program Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka penulis bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar.

Yogyakarta, 10 Desember 2023



DUTA WACANA

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan kasih karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional – Transformasional dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada CV Sumber Baru Motor Yogyakarta”**. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi syarat kelulusan program sarjana jurusan Manajemen di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya bersyukur telah mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus yang telah menyertai, memberikan kekuatan dan kesehatan sehingga saya bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M.Si., CSA., CRP. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana;
3. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.,D. Selaku Kaprodi Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana;
4. Bapak Dr. Heru Kristanto, MT. Selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu dan pikiran untuk membimbing saya menyusun penulisan skripsi ini;
5. Ibu Dra. Ety Istriani, MM. Selaku dosen wali yang telah membantu dari awal perkuliahan hingga selesai;
6. Papa Anthonius dan Mama Herlina, Febri, Asty, Deswan yang memberikan semangat dan motivasi dari awal perkuliahan hingga penyelesaian skripsi.

Saya menyadari bahwa tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak saya tidak dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Saya berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu saya. Semoga skripsi ini bermanfaat sebagai pengembangan ilmu.



## DAFTAR ISI

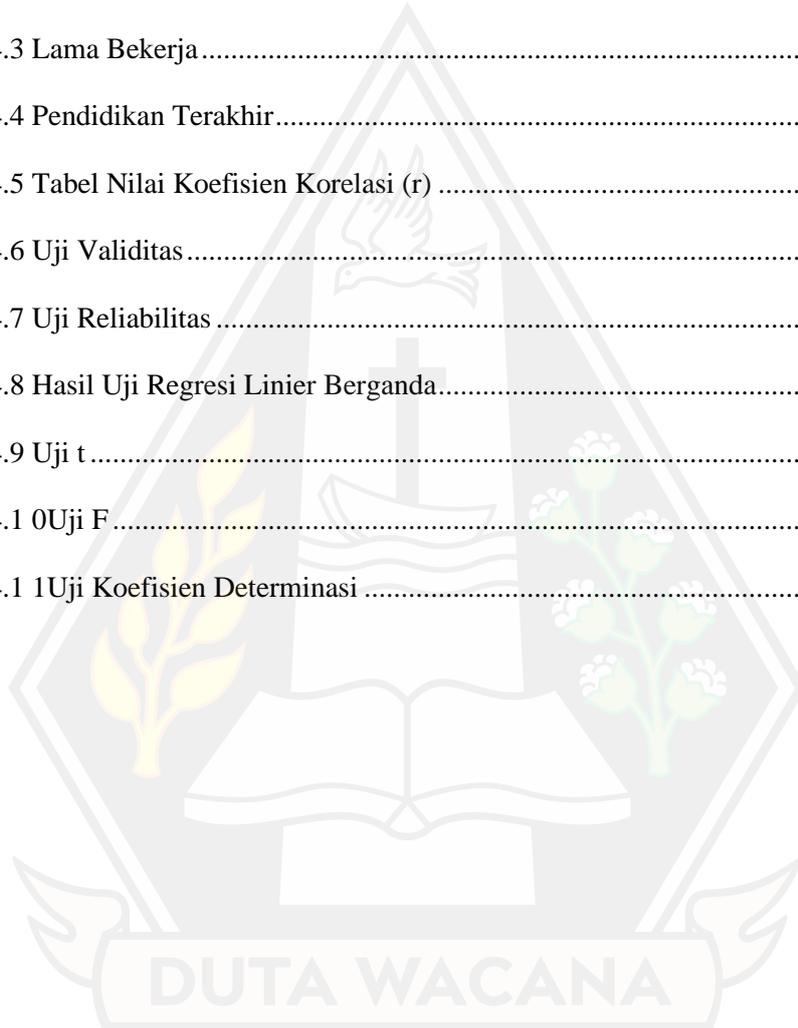
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DATAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	5
1.2.1    Identifikasi Masalah.....	5
1.2.2    Pertanyaan Penelitian.....	5
1.3    Tujuan Penelitian .....	6
1.4    Manfaat penelitian .....	6
1.4.1    Untuk perusahaan .....	6
1.4.2    Untuk Peneliti .....	6
1.4.3    Untuk Universitas .....	7
1.5    Batasan Masalah .....	7
1.5.1    Variabel Penelitian.....	7
1.5.2    Waktu Penelitian.....	8
1.5.3    Responden.....	8
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI.....	9
2.1    Teori Pertukaran Sosial.....	9
2.2    Organizational Citizenship Behavior .....	9
2.2.1    Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	9
2.2.2    Manfaat Organizational Citizenship Behavior bagi perusahaan.....	10
2.2.3    Indikator Organizational Citizenship Behavior .....	11
2.3    Kepemimpinan.....	11

2.3.1	Pengertian Kepemimpinan.....	11
2.3.2	Indikator Kepemimpinan .....	12
2.4	Kepemimpinan Transaksional.....	13
2.4.1	Pengertian Kepemimpinan Transaksional .....	13
2.4.2	Indikator Kepemimpinan Transaksional.....	13
2.5	Kepemimpinan Transformasional.....	14
2.5.1	Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	14
2.5.2	Indikator Kepemimpinan Transformasional .....	15
2.5.3	Karakteristik Kepemimpinan Transformasional.....	16
2.6	Keadilan Organisasi .....	16
2.6.1	Pengertian Keadilan Organisasi.....	16
2.6.2	Indikator Keadilan Organisasi .....	17
2.6.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keadilan Organisasi.....	17
2.7	Penelitian Terdahulu .....	18
2.8	Perumusan Hipotesis.....	20
2.9	Kerangka Penelitian .....	22
2.10	Profil CV Sumber Baru Motor Yogyakarta .....	23
2.10.1	Sejarah CV Sumber Baru Motor Yogyakarta .....	23
2.10.2	Visi dan Misi Sumber Baru Motor.....	23
2.10.3	Bidang Usaha Sumber Baru Motor.....	25
<b>BAB III .....</b>		<b>26</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN.....</b>		<b>26</b>
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
3.2	Populasi dan Sampel .....	26
3.2.1	Populasi.....	26
3.2.2	Sampel .....	26
3.3	Variabel Penelitian.....	26
3.3.1	Variabel Dependen .....	26
3.3.2	Variabel Independen .....	27
3.4	Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	27
3.4.1	operasional Variabel .....	27
3.4.2	Pengukuran Variabel.....	29
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6	Desain Penelitian .....	30
3.7	Uji Kualitas Data.....	31
3.7.1	Uji Validitas .....	31

3.7.2	Uji Reliabilitas .....	31
3.8	Uji Hipotesis .....	31
3.8.1	Uji Regresi Linier Berganda .....	31
3.8.2	Uji Parsial (Uji t).....	32
3.8.3	Uji Simultan (Uji F).....	32
3.8.4	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	33
BAB IV .....		34
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		34
4.1	Hasil Penelitian .....	34
4.2	Uji Analisis Deskriptif .....	34
4.2.1	Jenis Kelamin.....	34
4.2.2	Usia.....	35
4.2.3	Lama Bekerja.....	36
4.2.4	Pendidikan Terakhir.....	36
4.3	Uji Kualitas Data.....	37
4.3.1	Uji Validitas.....	37
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	39
4.4	Uji Hipotesis .....	40
4.4.1	Uji Regresi Linier Berganda.....	40
4.4.2	Uji Parsial (Uji t).....	41
4.4.3	Uji Simultan (Uji F).....	42
4.4.4	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	43
4.5	Pembahasan.....	44
4.5.1	Pengaruh antara Kepemimpinan Transaksional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	44
4.5.2	Pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	45
4.5.3	Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 46	
BAB V .....		47
PENUTUP .....		47
5.1	Kesimpulan .....	47
5.2	Keterbatasan penelitian.....	47
5.3	Saran .....	48
DAFTAR PUSTAKA .....		50
LAMPIRAN.....		53

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3.1 Operasional Variabel .....	27
Tabel 3.2 Skala Likert.....	30
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.2 Usia .....	35
Tabel 4.3 Lama Bekerja.....	36
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir.....	36
Tabel 4.5 Tabel Nilai Koefisien Korelasi (r) .....	37
Tabel 4.6 Uji Validitas .....	38
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas .....	39
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	40
Tabel 4.9 Uji t.....	41
Tabel 4.1 0Uji F.....	43
Tabel 4.1 1Uji Koefisien Determinasi .....	43



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian ..... 22



## DAFTAR LAMPIRAN

1.	Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	53
2.	Lampiran 2 Tabulasi Data Responden.....	60
3.	Lampiran 3 Statistik Deskriptif.....	68
4.	Lampiran 4 Hasil Uji Validitas.....	69
5.	Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	73
6.	Lampiran 6 Hasil Uji Linier Berganda.....	74
7.	Lampiran 7 Hasil Uji t.....	74
8.	Lampiran 8 Hasil Uji F.....	74
9.	Lampiran 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	75
10.	Lampiran 10 Kartu Konsultasi.....	75
11.	Lampiran 11 Halaman Persetujuan.....	77
12.	Lampiran 12 Halaman Surat Keterangan Penelitian.....	78
13.	Lampiran 13 Halaman Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	79
14.	Lampiran 14 Halaman Lembar Revisi Judul Skripsi.....	80



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL –  
TRANSFORMASIONAL DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA CV SUMBER  
BARU MOTOR YOGYAKARTA**

**Oby Lianto**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

**Email: [obylianto269@gmail.com](mailto:obylianto269@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional, dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada CV Sumber Baru Motor Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan mengambil sampel menggunakan kuesioner. Pengujian pada variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan uji parsial atau uji (t) maupun secara simultan atau uji (F), uji regresi berganda, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dalam Penelitian ini, sampel yang digunakan yaitu 70 responden yang berasal dari karyawan CV Sumber Baru Motor Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dan Keadilan Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

**Kata kunci :** *Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, Organizational Citizenship Behavior.*

***THE INFLUENCE OF TRANSACTIONAL – TRANSFORMATIONAL  
LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR AT CV SUMBER BARU MOTOR  
YOGYAKARTA***

**Oby Lianto**

***Department Management Faculty of Business***

***Duta Wacana Christian University***

***Email : [obylianto269@gmail.com](mailto:obylianto269@gmail.com)***

***ABSTRACT***

*This study aims to determine and examine the effect of Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior at CV Sumber Baru Motor Yogyakarta. This research uses a quantitative approach method and takes samples using a questionnaire. Tests on the variables in this study use partial tests or tests (t) or simultaneously or tests (F), multiple regression tests, and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). In this study, the sample used was 70 respondents from CV Sumber Baru Motor Yogyakarta employees. The results of this study indicate that Transactional Leadership has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior, Transformational Leadership has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior, and Organizational Justice has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior.*

***Keywords : Transactional Leadership, Transformational Leadership, Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior.***

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Efektivitas organisasi jangka panjang sebagian besar didukung oleh *organizational citizenship behavior*. Perilaku pribadi di tempat kerja yang melampaui pekerjaan yang diberikan pada posisi rekan kerja dikenal sebagai perilaku organisasi kewarganegaraan (Aldhag & Resckhe, 1997). Perilaku organisasi kewarganegaraan ialah kesediaan untuk membantu orang lain, melakukan upaya ekstra, dan mematuhi norma-norma dalam suatu organisasi dikenal sebagai *organizational citizenship behavior*.

Elemen yang paling penting dalam kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusianya. Gaya kepemimpinan perusahaan memiliki kekuatan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Pekerja memiliki peran dan tugas penting dalam organisasi, seperti menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan menerapkan kreativitas, dan kemampuan mereka untuk membuat organisasi sukses. Salah satu alasan operasional bagi pegawai untuk menunjukkan perilaku yang dapat mengikuti instruksi dan mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin adalah kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin. Seseorang yang mematuhi peraturan perusahaan akan menjadi lebih disiplin dan patuh dalam bekerja.

Pegawai berhak atas keadilan disuatu organisasi, yang berupa pengakuan atas kontribusi tenaga dan ide kreatif mereka, sebagai imbalan atas peran mereka

dalam kesuksesan perusahaan. *Organizational citizenship behavior* dapat bermanfaat bagi perusahaan karena akan mendorong karyawan untuk lebih banyak bekerja di waktu kosong jika mereka diperlakukan setara dan tanpa diskriminasi. Selain itu, menerima pengakuan dalam bentuk apa pun akan membantu karyawan merasa bahwa upaya mereka benar dan harus dilanjutkan kedepannya. Penerapan keadilan organisasi dapat memunculkan kualitas pegawai yang baik bagi perusahaan. Seperti hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Dilla N. et al., (2023), yang menemukan *organizational citizenship behavior* dipengaruhi secara signifikan oleh keadilan organisasi.

Suatu organisasi dapat maju secara tidak langsung melalui kepemimpinan, karena kepemimpinan yang kuat dapat meningkatkan kualitas hasil kerja. Dengan adanya kepemimpinan dapat meningkatkan kompetensi pekerja dan memunculkan kualitas pekerja yang lebih baik. kepemimpinan memiliki banyak faktor yang dapat mempengaruhi seberapa baik atau buruknya kinerja karyawannya, namun keadilan organisasi bagian terpenting dalam mencapai target perusahaann.

Semua pimpinan pada sebuah organisasi mempunyai cara memimpin yang unik. Pimpinan wajib menerapkan kepemimpinan yang baik kepada setiap karyawannya jika ingin mencapai tujuan perusahaan. Pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas dan konsisten bila pimpinan memberikan kepemimpinan yang sesuai. Tindakan pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, dan pengambilan keputusan yang tepat, kepada bawahannya disebut dengan gaya kepemimpinan (Tjiptono, 2006). Secara umum, gaya kepemimpinan adalah taktik yang digunakan oleh manajer, supervisor, dan motivator untuk

mengubah sifat bawahannya. Pendekatan seorang pemimpin dalam mengelola, mengarahkan, dan menginspirasi anggota timnya dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar pekerja merasa nyaman dalam bekerja, seorang pemimpin perlu mampu menjalankan berbagai gaya kepemimpinan.

Sebuah organisasi biasanya mempunyai karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga perusahaan sulit untuk mencapai tujuannya. Demi menggapai sebuah tujuan perusahaan, pemimpin biasanya menggunakan gaya kepemimpinan transaksional karena pemimpin akan memberikan penghargaan kepada karyawan ketika karyawan telah memenuhi target pekerjaan yang telah diberikan, begitupun sebaliknya karyawan akan dihukum jika tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin juga lebih mengutamakan peran menjadi pengawas dan menjadi penilai kerja karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini sering disebut sebagai gaya kepemimpinan manajerial. Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin bertanggung jawab untuk mengelola kinerja karyawan dan fokus utamanya adalah pada hasil yang dikerjakan oleh karyawan. Di CV Sumber Baru Motor Yogyakarta memiliki pemimpin yang sangat terampil dalam mengarahkan para karyawannya, tetapi di perusahaan tersebut pemimpin tidak melakukan pengawasan secara langsung ketika karyawan melakukan promosi produk di lapangan, hal tersebut dapat membuat karyawan kurang maksimal dalam mempromosikan produk dan hanya melakukan promosi dengan seadanya.

Menurut Benjamin (dalam Gunawan R. 2016), kepemimpinan transformasional ialah mampu memberikan inspirasi kepada orang lain agar dapat memprediksi visi, dan mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahan

bahwa visi dan misi tersebut akan terlaksanakan. Seluruh perusahaan tentunya mempunyai target kesuksesan organisasi. Dalam menjalankan visi dan misi tersebut perusahaan harus memiliki pemimpin yang mampu memberdayakan karyawannya. Pemimpin biasanya menggunakan gaya kepemimpinan transformasional untuk menyemangati dan memberi motivasi kepada karyawan yang sedang mengalami kejenuhan saat bekerja, hal yang dilakukan pemimpin ini akan mengembalikan semangat kerja karyawan. CV Sumber Baru Motor Yogyakarta memiliki pemimpin yang selalu mengarahkan para karyawannya agar dapat menggapai tujuan organisasi, tetapi pemimpin kurang dalam memberikan inspirasi dan motivasi untuk menyemangati karyawan, sehingga sering mengalami kejenuhan dalam bekerja.

Sumber daya manusia adalah elemen terpenting dalam proses pengembangan perusahaan, maka dari itu perusahaan perlu menerapkan keadilan kepada seluruh pegawai. Keadilan organisasi adalah bagaimana setiap orang diperlakukan dengan adil dan sesuai dengan etika diperusahaan (Robbins dan Judge, 2015). Keadilan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dapat memberikan kepuasan terhadap hasil yang telah dikerjakan oleh karyawan, dengan munculnya kepuasan karyawan terhadap keadilan yang telah diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih bermutu. Karyawan yang berada di bidang marketing atau yang biasa disebut sales di CV Sumber Baru Motor Yogyakarta hanya mendapatkan upah dan tidak mendapatkan gaji pokok dan tunjangan setiap bulannya. Jika diperhatikan CV Sumber Baru Motor Yogyakarta merupakan perusahaan dealer yang cukup besar dalam bidang penjualan motor Yamaha di Yogyakarta, sales juga merupakan pekerjaan cukup menguras tenaga karena telah

diterjukkan secara langsung ke lapangan, dan sales juga bekerja dilapangan dengan berbagai resiko yang akan dihadapinya.

*Organizational citizenship behavior* sebenarnya telah ada pada beberapa sumber daya manusia di CV Sumber Baru Motor Yogyakarta, beberapa pegawai seperti sales sering menjadi sukarelawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sebenarnya bukan dari tugas mereka, seperti menginput data pembelian konsumen dan mengantar pesanan produk motor ke pelanggan dengan melewati jam kerja yang seharusnya. Perilaku seperti itu merupakan bagian dari *organizational citizenship behavior* pegawai yang ada di CV Sumber Baru Motor Yogyakarta. Perusahaan ini bergerak di bidang penjualan sepeda motor. Dengan delapan belas cabang, produk sepeda motor perusahaan ini paling banyak diminati oleh masyarakat.

## **1.2 Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Karyawan kurang maksimal ketika bekerja sesuai prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Karyawan kurang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan
3. Perusahaan tidak memberikan keadilan organisasi dalam bentuk gaji pokok.

### **1.2.2 Pertanyaan Penelitian**

Penelitian ini memiliki pertanyaan sesuai dengan identifikasi masalah di atas, yaitu:

1. Apakah penerapan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*?

2. Apakah penerapan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan di atas, tujuan penelitian penulis ialah:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Menganalisis penerapan keadilan organisasi akan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

### **1.4 Manfaat penelitian**

#### **1.4.1 Untuk perusahaan**

Penelitian ini memiliki manfaat sebagai refleksi terhadap perusahaan sehingga mereka dapat menerapkan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas karyawannya.

#### **1.4.2 Untuk Peneliti**

Manfaat pengujian ini untuk mendalami penafsiran kedepannya tentang kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasi yang digunakan dalam organisasi, serta untuk mengidentifikasi teori-

teori kepemimpinan yang telah diselidiki dan dapat diterapkan dalam lingkungan bekerja.

#### 1.4.3 Untuk Universitas

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan referensi kepada penulis yang akan melakukan penelitian berikutnya.

### 1.5 Batasan Masalah

#### 1.5.1 Variabel Penelitian

Berikut adalah variabel yang diteliti:

1. Kepemimpinan Transaksional

Yukl (dalam Lasut E. J. et al., 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memberikan tugas kepada pegawai dan membangun komunikasi untuk memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas dengan secara baik dan mendapatkan penghargaan dari pemimpin.

2. Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan transformasional mampu mendorong bawahannya untuk mengesampingkan kepentingannya sendiri dan menjadi teladan positif bagi mereka (Robbins dan Judge, 2015).

3. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi mengacu pada persepsi seseorang terhadap keadilan dalam proses pengambilan keputusan dan dalam memberikan hasil kepada individu tertentu di dalam perusahaan (Greenberg dan Baron, 2003).

#### 4. *Organizational Citizenship Behavior*

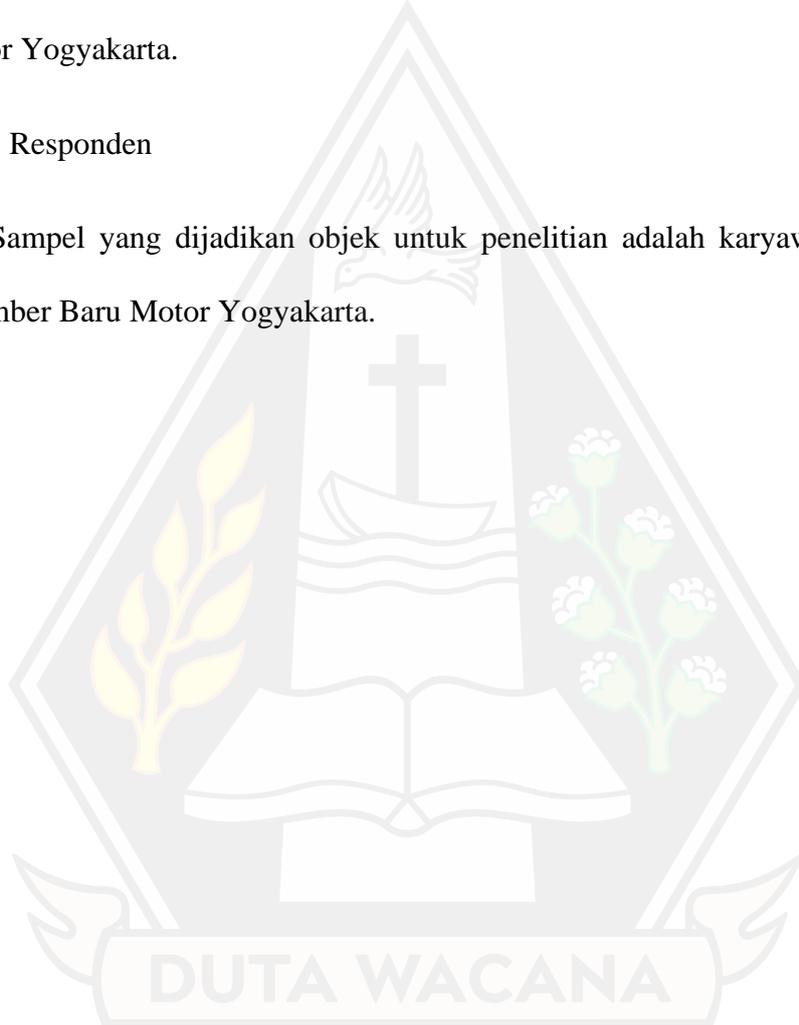
Tindakan pegawai saat mengerjakan pekerjaan diluar lingkup tugasnya, sehingga dapat meningkatkan keefektifitasan organisasi (Robbins, 2008).

##### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada di bulan Oktober 2023 di CV Sumber Baru Motor Yogyakarta.

##### 1.5.3 Responden

Sampel yang dijadikan objek untuk penelitian adalah karyawan pada CV Sumber Baru Motor Yogyakarta.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan pada pengujian ini untuk menentukan pengaruh penerapan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Responden pengujian ini sebanyak 70 pegawai yang bekerja di CV Sumber Baru Motor Yogyakarta. Dengan demikian, kesimpulan hasilnya ialah:

1. Kepemimpinan Transaksional (X1) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada CV Sumber Baru Motor Yogyakarta.
2. Kepemimpinan Transformasional (X2) memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada CV Sumber Baru Motor Yogyakarta.
3. Keadilan Organisasi (X3) mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada CV Sumber Baru Motor Yogyakarta.

#### 5.2 Keterbatasan penelitian

Penelitian pada CV Sumber Baru Motor Yogyakarta memiliki keterbatasan dan hambatan yang dialami, sehingga bisa menjadi evaluasi perbaikan bagi para peneliti-peneliti berikutnya. Berikut adalah beberapa keterbatasan dan hambatan yang dialami saat melakukan penelitian :

1. Objek penelitian yang dilakukan hanya berfokus pada pegawai yang berada pada pusat CV Sumber Baru Motor Yogyakarta.

Pada pengujian ini, peneliti menggunakan kuesioner agar dapat mempermudah mendapatkan data responden, akan tetapi penyebaran kuesioner kepada responden mempunyai kelemahan, peneliti tidak bisa memantau pengisian kuesioner yang dilakukan responden sehingga pengisian kuesioner yang dilakukan responden terkadang tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat asli dari diri responden.

### 5.3 Saran

Penulis akan memberi beberapa saran untuk penulis berikutnya, yaitu:

1. Jika ingin menemukan hasil yang lebih ideal, penulis mengharapkan kedepannya peneliti dapat melaksanakan penelitiannya pada organisasi yang memiliki pekerja yang banyak. Jika penulis berikutnya memilih untuk menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data, diharapkan penulis bisa menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami untuk memastikan bahwa responden tidak mengalami kesulitan dalam mengisi kuesioner sehingga mendapatkan hasil secara akurat. responden.
2. Dalam rangka mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya, CV Sumber Baru Motor Yogyakarta diharapkan konsisten menjunjung tinggi kepemimpinan yang diterapkan saat ini, yaitu kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional, yang bisa menghadirkan dampak baik terhadap *organizational citizenship behavior*.

3. CV Sumber Baru Motor Yogyakarta diharapkan menjunjung tinggi kebijakan keadilan organisasi yang diterapkan demi kepentingan para pekerjanya. Hal ini karena penerapan kebijakan keadilan bisa meningkatkan tindakan karyawan di lingkungan kerja dan membantu mereka mempertahankan *organizational citizenship behavior*, sehingga menguntungkan perusahaan dan rekan kerja mereka.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aldhag, R., & Resckhe, W. (1997). *Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to the Organization*. Center for Organization Effectiveness.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyadi, A., & Danardono, D. (2009). *Sosiologi Hukum Dalam Perubahan (Cetakan 1)*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Cipta Utama.
- Daromes, F.E. (2006). Keadilan Organisasional dan Intentitas Turnover Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia. *Jurnal Maksis*.
- Efendi, Usman. (2014). *Asas-Asas Manajemen*. Depok.
- Finthariasari, M., Karyono, & Putri, S. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gunawan, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT FIRST MARCHINERY TRADECO CABANG SURABAYA. *AGORA*.
- Lasut, E. J., Sendow, G. M., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Aston Hotel Manado. *Jurnal EMBA*.
- Mahmudi. (2005). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Teori Kinerja Karyawan*, 6-7.
- Dilla N., Parimita, W., & Suherdi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT RICKINDO. *SIBATIK JOURNAL*.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc.

- Podsakoff, P.M., Makenzie, S.B., Paine, J.B., & Bachrach, D.G. (2000). *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for the Future Research*. Journal of Management.
- Pratiwi. (2013). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Semarang.
- Rejeki, A. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Management Analysis Journal*.
- Rifkhan. (2023). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner (Cetakan 1)*. CV Adanu Abimata.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Organizational Citizenship Behavior (Perilaku Organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roflin, E., Rohana, & Riana, F. (2022). *Analisis Korelasi dan Regresi*. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.
- Safaria. (2004). *Kepemimpinan Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sarianti, R., Mesta, H. A., & Sari, M. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*.
- Steers, R.M, Mowday, R.T., & L.W. Porter. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Thorfiani, D., & Sakti D., T. E. (2019). Penerapan Personal Selling Product Knowledge Tenaga Penjual terhadap Keputusan Pembelian Produk Multimanfaat pada Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Cirebon. *Jurnal Bisnis Pemasaran*.
- Tjiptono. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Wahyuni, N. E., & Supartha, I. G. (2009). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen*.
- Wibowo. (2018). *Kepemimpinan: Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. Jakarta: Universitas Darmawangsa Medan.

Yapentra, A., & Herman. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SMK "M" Pekanbaru. *Riau Economics and Business Review*.

Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.

