



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KEPERCAYAAN INTERPERSONAL TERHADAP
PERILAKU KERJA INOVATIF MELALUI
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

TESIS

OLEH

ISTIQMAL FAJAR DANAR JONO

55118010026

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2020**



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KEPERCAYAAN INTERPERSONAL TERHADAP
PERILAKU KERJA INOVATIF MELALUI
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

TESIS

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen**

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
OLEH
ISTIQMAL FAJAR DANAR JONO

55118010026

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2020**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepercayaan Interpersonal terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Mediasi.

Bentuk Tesis : Penelitian Kuantitatif

Nama : Istiqmal Fajar Danar Jono

NIM : 55118010026

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 23 September 2020

Mengesahkan

Pembimbing

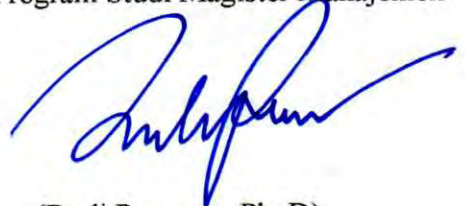
UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Dr. Farida Elmi, MM)

Direktur Progra Pascasarjana

Ketua Program Studi Magister Manajemen



(Prof. Dr. -Ing. Mudrik Alaydrus)



(Dudi Permana, Ph. D)

SURAT PERNYATAAN SIMILARITY

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh :

Nama : Istiqmal Fajar Danar Jono

NIM : 55118010026

Program Studi : Magister Manajemen

Dengan Judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepercayaan Interpersonal terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Mediasi” telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem turnitin pada tanggal 21/08/2020 didapatkan nilai presentase sebesar 26%.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 21 Agustus 2020

Administrator Turnitin



Arie Pangudi, A. Md

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa semua pernyataan dalam tesis ini :

Nama : Istiqmal Fajar Danar Jono

NIM : 55118010026

Program Studi : Magister Manajemen

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 13 September 2020



(Istiqmal Fajar Danar Jono)

ABSTRACT

Based on the data obtained, the level of innovative work behavior at PT. X has decreased and not yet fully as expected. This is likely related to Transformational Leadership, Interpersonal Trust through Organizational Citizenship Behavior (OCB). Conceptually, the authors apply several theories related to research variables from several experts including Bass, Rottenberg, MacKenzie and other experts to explain the relationship of independent variables namely Transformational Leadership and Interpersonal Trust towards the dependent variable namely Innovative Work Behavior through intervening variables namely Organizational Citizenship Behavior (OCB). The research method used is quantitative using Structural Equation Model analysis to determine the relationship of OCB in mediating Transformational Leadership and Interpersonal Trust in Innovative Behavior. The results obtained are OCB partially because it mediates interpersonal trust variables on innovative work behavior, but does not mediate transformational leadership on innovative work behavior.

ABSTRAK

Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui bahwa tingkat perilaku kerja inovatif pada PT. X mengalami penurunan dan belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut kemungkinan berhubungan dengan Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan Interpersonal melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Secara konsep, penulis menerapkan beberapa teori yang berkaitan dengan variabel penelitian dari beberapa pakar diantaranya Bass, Rottenberg, MacKenzie dan pakar lainnya guna menjelaskan hubungan variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Kepercayaan Interpersonal terhadap variabel terikat yaitu Perilaku Kerja Inovatif melalui variabel intervening yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis Structural Equation Model untuk mengetahui hubungan OCB dalam memediasi Kepemimpinan Transformasional dan Kepercayaan Interpersonal terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Hasil yang diperoleh adalah OCB secara parsial karena memediasi variabel kepercayaan interpersonal terhadap perilaku kerja inovatif, namun tidak memediasi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena telah melimpahkan semua rahmat, taufik, hidayah, dan barokah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepercayaan Interpersonal terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Mediasi”.

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen di Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta. Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian karya ilmiah ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada Kedua Orang Tua, Ibu Sarjiyah, yang dengan penuh kasih sayang dan kesabarannya mendorong penulis untuk menyelesaikan penyusunan tesis ini, terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Farida Elmi, MM yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan tesis ini dari awal hingga akhir hingga tesis ini bisa diselesaikan.

Tidak lupa penulis juga berterima kasih kepada PT. X yang sudah memperbolehkan penulis untuk melakukan penelitian, kepada Bapak Hartadi Alamsyah, S.Si., MM, selaku direktur operasional dan Ibu Marwati, MM selaku manager Human Capital and System Compliance PT. X yang selalu membantu

penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Penulis juga berterima kasih kepada Ketua Program Studi Magister Manajemen Dudi Permana., ST, MM, Ph.D. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada seluruh dosen dan staf administrasi program Studi Magister Manajemen atas.

Tak lupa penulis berterimakasih kepada Teman-teman Reguler 1 Magister Manajemen yang sudah mendorong penulis dengan bentuk saling memberikan dorongan dalam menyelesaikan tesis ini, dan untuk teman 1 tim Rasya Hasyimi, Maharani Gustiningtyas, dan Siti Rohmawati yang sangat membantu dan memberikan dukungan kepada penulis. Kiranya hasil penulisan ini dapat memberi sumbangsih dalam dunia pendidikan dan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jakarta, 26 Juni 2020



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Istiqmal Fajar D

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
SURAT PERNYATAAN SIMILARITY.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Perumusan Masalah.....	12
1.4 Tujuan dan Kontribusi Penelitian.....	13
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	13
1.4.2 Kontribusi Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	15
2.1.1 Perilaku Kerja Inovatif.....	16
2.1.1.1 Dimensi Perilaku Kerja Inovatif.....	17
2.1.1.2 Cara Pengukuran Perilaku Kerja Inovatif.....	19
2.1.2 Kepemimpinan.....	20
2.1.3 Kepemimpinan Transformasional	21
2.1.3.1 Dimensi Kepemimpinan Transformasional	21
2.1.3.2 Cara Pengukuran Kepemimpinan Transformasional	23
2.1.4 Kepercayaan Interpersonal.....	24
2.1.4.1 Dimensi Kepercayaan Interpersonal	25
2.1.4.2 Cara Pengukuran Kepercayaan Interpersonal.....	26
2.1.5 Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	26

2.1.5.1 Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)	27
2.1.5.2 Cara Pengukuran Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	29
2.2 Penelitian Terdahulu	29
2.3 Kerangka Penelitian.....	37
2.4 Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	39
3.2 Definisi Konseptual, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	40
3.2.1 Definisi Konseptual.....	40
3.2.2 Definisi Operasional & Pengukuran Variabel.....	42
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	44
3.3.1 Populasi Penelitian.....	44
3.3.2 Sampel Penelitian.....	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.5 Metode Analisis Data.....	47
3.5.1 Statistik Deskriptif.....	47
3.5.2 Statistik Inferensial.....	47
3.5.2.1 Perumusan Model.....	48
3.5.2.2 Estimasi Model dalam SEM-PLS.....	49
3.5.2.3 Evaluasi Model dalam SEM-PLS.....	49
3.5.2.4 Matrik Korelasi Antar Dimensi.....	53
BAB IV PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Instansi.....	55
4.2 Hasil Penelitian.....	57
4.2.1 Statistik Deskriptif Penelitian.....	57
4.2.1.1 Karakteristik Responden.....	57
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	62
4.2.2.1 Kepemimpinan Transformasional.....	62
4.2.2.2 Kepercayaan Interpersonal.....	64
4.2.2.3 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	65
4.2.2.4 Perilaku Kerja Inovatif.....	67
4.2.3 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) atau Uji Indikator.....	69
4.2.3.1 Pengujian Validitas Konvergen / <i>Convergent Validity</i>	69

4.2.3.2 Pengujian Validitas Diskriminan / <i>Discriminant Validity</i>	73
4.2.4 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>) atau Uji Hipotesis.....	75
4.2.4.1 Mengevaluasi Nilai Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>).....	75
4.2.4.2 Mengevaluasi Nilai R^2	76
4.2.4.3 Mengukur Effect Size F^2	78
4.2.4.4 Memvalidasi Model Struktural Secara Keseluruhan dengan <i>Goodness of Fit Index (GoF)</i>	80
4.2.4.5 Pengujian Predictive Relevance (Q^2).....	81
4.2.5 Hasil Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.....	82
4.2.6 Analisis Korelasi Antar Dimensi.....	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	100
5.2 Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Perilaku Kerja Inovatif.....	19
Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	23
Tabel 2.3 Dimensi dan Indikator Kepercayaan Interpersonal.....	26
Tabel 2.4 Penelitian terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Variabel, Dimensi dan Indikator.....	42
Tabel 3.2 Skala Likert.....	46
Tabel 3.3 Rule of Thumb Uji Validitas dalam PLS.....	52
Tabel 3.4 Matriks Korelasi Antar Dimensi.....	54
Tabel 4.1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Umur.....	59
Tabel 4.3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 4.4. Jumlah Pegawai Berdasarkan Masa kerja.....	61
Tabel 4.5. Frekuensi dan Persentase Skor Variabel Kepemimpinan Transformasional.	62
Tabel 4.6. Frekuensi dan Persentase Skor Variabel Kepercayaan Interpersonal.....	64
Tabel 4.7. Frekuensi dan Persentase Skor Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	65
Tabel 4.8. Frekuensi dan Persentase Skor Variabel Perilaku Kerja Inovatif.....	67
Tabel 4.9 Rangkuman Deskriptif Nilai Variabel Penelitian di PT. X.....	68
Tabel 4.10. Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> , <i>Cronbach's Alpha (CA)</i> dan <i>Composite Reliability (CR)</i> Setiap Variabel.....	72
Tabel 4.11 Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i>	73
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>).....	75
Tabel 4.13 Hasil perhitungan R^2 PT. X.....	76
Tabel 4.14 Hasil Pengujian <i>effect size (F square)</i> pada PT. X.....	80
Tabel 4.15. Hasil Pengaruh Variabel Independen secara parsial terhadap Variabel Dependen (Bagian I).....	82

Tabel 4.16. Hasil Pengaruh Variabel Independen secara simultan terhadap Variabel Dependen (Bagian II).....	83
Tabel 4.17.1 Hasil Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen (Bagian III).....	85
Tabel 4.17.2 Hasil Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen (Bagian III).....	85
Tabel 4.18. Hasil Matriks Korelasi Antar Dimensi Variabel Independen dan Variabel Dependen.....	96



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Pra-Survey Perilaku Kerja Inovatif.....	2
Gambar 1.2 Data Laporan Management Review Selama Tiga Semester.....	3
Gambar 1.3 Data Pra-Survey Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif.....	4
Gambar 1.4 Hasil Pra-Survey Kepemimpinan Transformasional.....	5
Gambar 1.5 Data Laporan Training Selama Empat Semester.....	6
Gambar 1.6 Hasil Pra-Survey Tingkat Kepercayaan	7
Gambar 1.7 Data Masa Kerja Karyawan.....	8
Gambar 1.8 Hasil Pra-Survey OCB.....	9
Gambar 1.9 Data Umur Karyawan.....	10
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	37
Gambar 4.1 Loading Faktor Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	70
Gambar 4.2 Loading Faktor Variabel Kepercayaan Interpersonal.....	70
Gambar 4.3 Loading Faktor Variabel <i>Organization Citizenship Behavior</i>	71
Gambar 4.4 Loading Faktor Variabel Perilaku Kerja Inovatif.....	71

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Hasil <i>Similarity Check</i>	108
LAMPIRAN 2 Kuisisioner Pra Survei.....	122
LAMPIRAN 3 Kuisisioner Penelitian.....	125
LAMPIRAN 4 Data Hasil Penelitian.....	129
LAMPIRAN 5 Data Hasil Penelitian.....	138
LAMPIRAN 6 CV Peneliti.....	139



UNIVERSITAS
MERCU BUANA