



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR for the  
ENVIRONMENT (OCBE)* DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING*  
(Studi Kasus Pegawai Suku Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan  
Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Utara )**

UNIVERSITAS  
**TESIS**  
MERCU BUANA

**FAISAL LUTHFI**

**55118110084**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA**

**JAKARTA**

**2020**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR for the  
ENVIRONMENT (OCBE)* DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING*  
(Studi Kasus Pegawai Suku Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan  
Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Utara)**

**TESIS**

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

**FAISAL LUTHFI**

**55118110084**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA**

**JAKARTA**

**2020**

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of transformational leadership and organizational commitment on OCBE employees in the Suku Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Utara with job satisfaction as an intervening variable. The instrument used in this study was a questionnaire to 60 respondents who were further analyzed descriptively and quantitatively. Descriptive analysis in this study is used to provide an overview of the characteristics of respondents and an overview of research variables, while quantitative analysis conducted with SEM-PLS (Partial Least Square) analysis techniques will be used to test the hypotheses in this research. Based on the results of the analysis in this study, the results show that transformational leadership has a positive and significant effect on job satisfaction, organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on OCBE, transformational leadership has a positive and significant effect on OCBE, organizational commitment has no effect on OCBE. In addition, the analysis also shows that job satisfaction is a good mediator because transformational leadership and organizational commitment are proven to have a positive and significant effect on OCBE through job satisfaction as an intervening variable. Transformational leadership is the most influential variable on OCBE.*

*Keywords: Transformational Leadership, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)*

MERCU BUANA

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap OCBE pegawai Suku Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Utara dengan kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner terhadap 60 responden yang selanjutnya dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dan gambaran variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif yang dilakukan dengan teknik analisis SEM – PLS (*Partial Least Square*) akan digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBE, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBE, komitmen organisasional tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap OCBE. Selain itu hasil analisis juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan pemediasi yang baik karena kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBE melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap OCBE.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)*

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* dengan Kepuasan Kerja sebagai *Variabel Intervening* (Studi kasus pegawai Suku Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Utara)

Bentuk tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Faisal Luthfi

NIM : 55118110084

Program Studi : Magister Manajemen

Tanggal : 19 Agustus 2020

Mengesahkan  
Pembimbing Utama



(Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM)

Direktur Program Pasca Sarjana

Ketua Program Studi Magister Manajemen



(Prof. Dr.-Ing. Mudrik Alaydrus)



(Dudi Permana, Ph.D)

## PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Faisal Luthfi  
NIM : 55118110084  
Program Studi : Magister Manajemen

dengan judul

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* dengan Kepuasan Kerja sebagai *Variabel Intervening* (Studi Kasus Pegawai Suku Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Utara)”

telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 18 Agustus 2020, didapatkan nilai persentase sebesar 24%.

Jakarta,  
Administrator Turnitin



Arle Pangudi, A.Md

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* dengan Kepuasan Kerja sebagai *Variabel Intervening* (Studi kasus pegawai Suku Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Utara)

Nama : Faisal Luthfi

NIM : 55118110084

Program Studi : Magister Manajemen

Tanggal : 19 Agustus 2020

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

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

ta, 19 Agustus 2020  
  
Faisal Luthfi

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pegawai Suku Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Utara).

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta. Penulis menyadari bahwa Tesis ini dapat selesai berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian karya ilmiah ini. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM, CHRA, atas bimbingan, arahan serta waktu yang telah diluangkan kepada penulis untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembimbing
2. Prof. Dr. –Ing Mudrik Alaydrus selaku Direktur Program Pascasarjana
3. Dudi Permana, Ph.D selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen
4. Istri tercinta Tita Nurul Fajriyani dan kedua putri cantik Hasna Zhafira dan Fathiyah Dzakira yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan studi ini
5. Kedua orang tua, H. Abd Razak Bachtiar dan Hj. Neneng Mus'idah yang selalu mendoakan anakmu ini agar segera lulus.
6. Kasudin, para kepala seksi dan para staf Suku Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Utara yang sudah membantu penulis dalam melakukan penelitian di unit kerjanya.



7. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
8. Seluruh karyawan Universitas Mercu Buana Jakarta
9. Rekan-rekan Magister Manajemen Kelas Karyawan, khususnya kelas Menteng Pagi, dan kelas konsentrasi MSDM, atas suka duka dan supportnya selama menimba ilmu.

Kiranya hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih dalam pengembangan SDM di Indonesia.



Jakarta, 2020

Faisal Luthfi

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## DAFTAR ISI

Abstrack .....	i
Abstrak .....	ii
Lembar Pengesahan .....	iii
Lembar Pernyataan.....	iv
Kata Pengantar .....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel .....	x
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah Penelitian.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	8
1.2.3 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	9
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS ...</b>	<b>11</b>
2.1 Kajian Teori.....	11
2.1.1 Kepemimpinan Transformasional.....	11
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	14
2.1.3 Komitmen Organisasional .....	16
2.1.4 Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)	19
2.2 Penelitian Terdahulu .....	21
2.3 Kerangka Pemikiran .....	21
2.3.1 Pengaruh komitmen organisasional terhadap OCBE .....	21
2.3.2 Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCBE .....	22
2.3.3 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCBE .....	22
2.3.4 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.....	22
2.3.5 Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja .....	22
2.4 Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	25
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	25
3.3 Populasi dan Sampel.....	26

3.3.1	Populasi.....	26
3.3.2	Sampel .....	26
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	26
3.4.1	Sumber Data .....	27
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.5	Metode Analisis Data .....	27
3.5.1	Teknik Analisis Data .....	28
3.5.2	Langkah-langkah pengujian PLS.....	29
3.5.3	Korelasi Antar Dimensi .....	34
3.5	Metode Analisis Data .....	27
3.5.1	Teknik Analisis Data .....	28
3.5.2	Langkah-langkah pengujian PLS.....	29
3.5.3	Korelasi Antar Dimensi .....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		35
4.1	Deskripsi Organisasi.....	35
4.1.1	Sejarah Organisasi .....	35
4.1.2	Lingkup dan dan Bidang Usaha.....	35
4.1.3	Sumber Daya.....	36
4.1.4	Tantangan Bisnis.....	37
4.1.5	Proses/Kegiatan Fungsi Bisnis.....	38
4.2	Hasil Penelitian.....	39
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden .....	40
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	42
4.3	Analisa dan Pembahasan .....	48
4.3.1	Pengujian Model Measurement (Outer Model).....	48
4.3.1.1	Uji Validitas .....	49
4.3.1.2	Uji Reliabilitas .....	63
4.3.2	Uji Struktural Model (Inner Model) .....	65
4.3.2.1	Uji Koefisien Determinasi / R Square ( $R^2$ ).....	65
4.3.2.2	Evaluasi Nilai $R^2$ .....	66
4.3.3	Validasi Model Struktural Secara Keseluruhan dengan Goodness of Fit Index (GoF).....	68
4.3.4	Uji Hipotesis .....	69
4.3.5	Analisis Korelasi Antar Dimensi .....	74
4.4.	Pembahasan Uji Hipotesis .....	77
4.4.1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja.....	77
4.4.2	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.....	78
4.4.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCBE .....	80
4.4.4	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap OCBE.....	81

4.4.5	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap OCBE.....	82
4.4.6	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap OCBE melalui variabel Kepuasan Kerja.....	83
4.4.7	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap OCBE melalui variabel Kepuasan Kerja.....	84
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		85
5.1	Kesimpulan .....	85
5.2	Saran .....	90
DAFTAR PUSTAKA .....		94
LAMPIRAN .....		98
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....		126



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pra Survey OCBE .....	4
Tabel 1.2	Data Pra Survey Kepemimpinan Transformasional.....	6
Tabel 1.3	Data Pra Survey Kepuasan Kerja .....	6
Tabel 1.4	Data Pra Survey Komitmen Organisasional.....	6
Tabel 3.1	Skala Likert .....	27
Tabel 3.2	Matriks Korelasi Antar Dimensi. ....	34
Tabel 4.1	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan .....	40
Tabel 4.3	Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja .....	40
Tabel 4.4	Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia .....	41
Tabel 4.5	Deskripsi Data Hasil Pertanyaan Kuesioner Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) .....	43
Tabel 4.6	Deskripsi Data Hasil Pertanyaan Kuesioner Variabel Komitmen Organisasional (X2) .....	44
Tabel 4.7	Deskripsi Data Hasil Pertanyaan Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y1) .....	46
Tabel 4.8	Deskripsi Data Hasil Pertanyaan Kuesioner Variabel OCBE (Y2) .....	47
Tabel 4.9	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> ).....	50
Tabel 4.10	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Dimensi Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> ).....	51
Tabel 4.11	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel Komitmen Organisasional (X2) .....	53
Tabel 4.12	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Dimensi Komitmen Organisasional (X2) .....	53
Tabel 4.13	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel Kepuasan Kerja (Y1) .....	55

Tabel 4.14 Nilai <i>Loading Factor</i> dari Dimensi Kepuasan Kerja (Y1) .....	56
Tabel 4.15 Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel OCBE (Y2) .....	57
Tabel 4.16 Nilai <i>Loading Factor</i> dari Dimensi OCBE (Y2).....	58
Tabel 4.17 Nilai Cross Loading dari Setiap Variabel dan Konstruk Model Penelitian .....	59
Tabel 4.18 Nilai AVE (Average Variance Extraction) Model Penelitian.....	62
Tabel 4.19 Nilai Composite Reliability dari Model Penelitian.....	64
Tabel 4.20 Nilai R Square ( $R^2$ ) dari Model Penelitian .....	65
Tabel 4.21 Nilai Path Coefficient, t-Statistics, dan P-Values .....	69
Tabel 4.22 Nilai Korelasi Antar Dimensi.....	74



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Rata-rata penggunaan kertas tahun 2017-2019 .....	3
Gambar 1.2	Pra survey variabel yang berpengaruh terhadap OCBE .....	5
Gambar 2.1	Kerangka pemikiran .....	23
Gambar 3.1	Model struktur penelitian. ....	33
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	37
Gambar 4.2	Nilai Loading Factor dari Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) .....	50
Gambar 4.3	Nilai Loading Factor dari Variabel Komitmen Organisasional (X2) .....	52
Gambar 4.4	Nilai Loading Factor dari Variabel Kepuasan Kerja (Y1) .....	55
Gambar 4.5	Nilai Loading Factor dari Variabel OCBE (Y2) .....	57
Gambar 4.6	Pengujian Indirect Effect dengan Smart PLS 3.2.9 .....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuisisioner Penelitian .....	100
Lampiran II	Penelitian Terdahulu.....	104
Lampiran III	Definisi Operasional.....	109
Lampiran IV	Deskriptif Responden .....	111
Lampiran V	Deskriptif Variabel .....	112
Lampiran VI	Lampiran hasil SmartPLS .....	115

