

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PT DANAS PUTRA MANDIRI: PERAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI

Dori Mittra Candana¹, Robby Dharma², M. Afuan³, Rio Andhika Putra⁴
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 10 Juny 2026
Revised: 20 Juli 2026
Accepted: 5 Agust 2026
Published: 10 Agust 2026

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan
Transformasional,
Iklim Organisasi,
Organizational Citizenship
Behavior,
Komitmen Organisasi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Karywan PT Danas Putra Mandiri. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 45 responden. Hasil diperoleh Terdapat terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi. Dengan tingkat signifikan ($0,031 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Dengan tingkat signifikan ($0,043 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dengan tingkat signifikan ($0,047 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dengan tingkat signifikan ($0,008 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dengan tingkat signifikan ($0,020 < 0,05$). Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dimana hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung ($0,094 > 0,081$). Komitmen Organisasi tidak memediasi hubungan antara Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($0,084 < 0,145$). Akhirnya penulis menyarankan kepada pimpinan PT Danas Putra Mandiri untuk lebih meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Dori Mittra Candana
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia
Email: dorimittra@upiyptk.ac.id

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang saat ini berkembang dengan begitu pesatnya. Semua itu dikembangkan dengan tujuan untuk memberikan kemudahan bagi manusia dalam melaksanakan tugas dan kepentingannya. Keberhasilan pada sebuah organisasi/perusahaan sangatlah ditentukan dari kualitas seorang dalam bekerja. Dalam melakukan sebuah

pekerjaan dampak dari sebuah lingkungan juga sangat berpengaruh dan tentu mereka harus dapat bisa menyikapinya fenomena-fenomena apa saja yang nantinya akan ditimbulkan. Peran dari sebuah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam sebuah organisasi sangat mengarah pada bagaimana supaya mereka mampu dan dapat mengembangkan sebuah potensi sumber daya manusia yang unggul dan kreatif disamping meningkatnya efektifitas sebuah Manajemen Sumber Daya Manusia yang dipandang sangat berpengaruh sangat penting.

Sikap OCB yang ada pada PT Danas Putra Mandiri ini masih sedikit kurang seperti disaat melakukan sebuah pekerjaan terkadang sikap antar karyawan masih ada yang sinuk dengan urusan yang tidak terlalu penting seperti sibuk bermain hp dan krangnya akan kesadaran akan sebuah tanggung jawab. Sehingga dengan seorang karyawan yang memiliki sikap seperti itu dapat menimbulkan turunya prestasi dari kinerja yang dihasilkan.

METODE

Menurut (Hapzi Ali, Nandan Lima Krisna., 2013) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 325 orang karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut (Prof. Dr. Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dapat mewakili atau representative bagi populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. danas Putra Mandiri. Berdasarkan hasil perhitungan, maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 45 responden.

Menurut (Agus, 2016) partial least square atau yang biasa disingkat PLS adalah jenis analisis statistik yang kegunaannya mirip dengan structural equation modeling SEM di dalam analisis covariance.

Outer model menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan indikatornya. Convergent validity merupakan tingkatan sejauh mana hasil pengukuran suatu konsep menunjukkan korelasi positif dengan hasil pengukuran konsep lain yang secara teoritis harus berkorelasi positif. Discriminant Validity dari model reflektif dievaluasi melalui cross loading, kemudian membandingkan nilai AVE dengan kuadrat nilai korelasi antar konstruk (atau membandingkan akar AVE dengan korelasi antarkonstruk). Composite Reliability dilakukan dengan melihat view latent variable coefficients. Dari output ini, maka kriteria dilihat dari dua hal yaitu composite reliability dan cronbach's alpha. Keduanya harus bernilai di atas 0,70 sebagai syarat reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur satu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuisioner atau structural penelitian Model structural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R² melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R² juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen (Haryono, 2016).

(Darmalaksana, 2020) Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependennya. Pengujian ini dilakukan dengan cara analisis jalur (path analysis) atas model yang telah dibuat. Program SmartPLS dapat secara simultan menguji model struktural yang kompleks, sehingga dapat diketahui hasil analisis jalur dalam satu kali analisis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.703	3.253		4.519	.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.314	.142	.349	2.212	.031
Iklim Organisasi	.307	.155	.311	1.975	.043

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 2 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Z = 14,703 + 0,314X_1 + 0,307X_2 + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1 Konstanta sebesar 14,703 artinya apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi tidak ada, maka Komitmen Organisasi tetap sebesar konstanta yaitu 14,703.
- 2 Koefisien regresi positif sebesar 0,314 artinya apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Iklim Organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Komitmen Organisasi sebesar 0,314.
- 3 Koefisien regresi positif sebesar 0,307 artinya apabila Iklim Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Gaya Kepemimpinan Transformasional diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Komitmen Organisasi sebesar 0,307.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai variable intervening. Berikut adalah tabel hasil analisis linier berganda:

Tabel 2

Analisis Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.191	4.132		1.014	.314
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.330	.162	.285	2.030	.047
Iklim Organisasi	.483	.177	.381	2.735	.008
Komitmen Organisasi	.321	.150	.272	1.978	.020

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 5 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 4,191 + 0,330X_1 + 0,483X_2 + 0,321Z + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1 Konstanta sebesar 4,191 artinya apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi tidak ada, maka *Organizational Citizenship Behavior* tetap sebesar konstanta yaitu 4,191.

- 2 Koefisien regresi positif sebesar 0,330 artinya apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,330.
- 3 Koefisien regresi positif sebesar 0,483 artinya apabila Iklim Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,483.

Koefisien regresi positif sebesar 0,321 artinya apabila Komitmen Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,321.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 4.1 berikut penjelasan uji t :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi.
tingkat signifikan sama dengan alpha ($0,031 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.
2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.
tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,043 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

Berdasarkan tabel 4.2 berikut penjelasan uji t :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior.
tingkat signifikan sama dengan alpha ($0,047 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.
2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior.
tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,008 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.
3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior.
tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,020 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 3
Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F) Persamaan I
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370.104	2	185.052	19.548	.000 ^a
	Residual	586.911	62	9.466		
	Total	957.015	64			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, *SPSS for windows version 16.0*

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat secara bersama-sama antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.

Tabel 4
Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F) Persamaan II
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	881.589	3	293.863	25.585	.000 ^a
	Residual	700.626	61	11.486		
	Total	1582.215	64			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, *SPSS for windows version 16.0*

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Pengujian Determinasi Persamaan I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.367	3.077

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, *SPSS for windows version 16.0*

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh sumbangan variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,367 atau 36,7% sedangkan sisanya sebesar 63,3% di pengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 6
Hasil Pengujian Determinasi Persamaan II
Model Summary^b

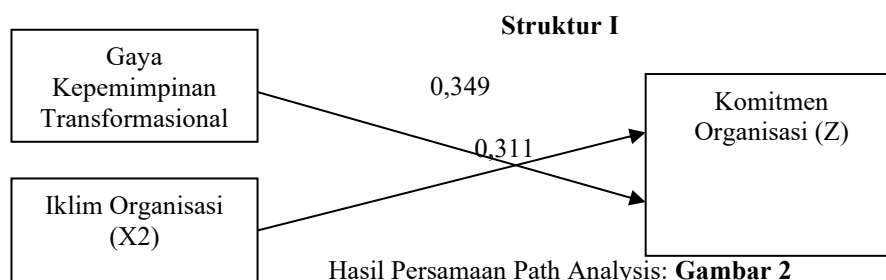
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.535	3.389

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, *SPSS for windows version 16.0*

Berdasarkan tabel 6 diatas diperoleh angka sumbangan variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening sebesar 0,535 atau 53,5% sedangkan sisanya sebesar 46,5% di pengaruhi oleh variabel lain.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

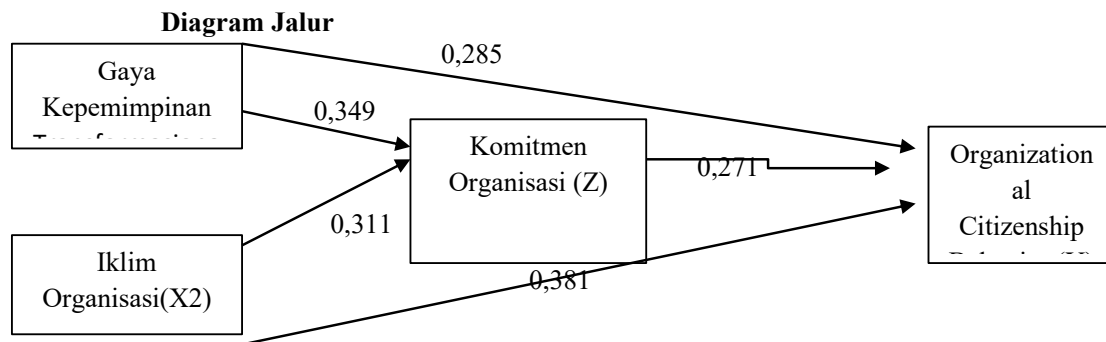
Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda. Berikut gambar analisis jalur:



Hubungan Langsung (HL)

- a.) Hubungan langsung Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,349.

Hubungan langsung Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,311.

**Gambar 3**

Hasil Persamaan Path Analysis:

- a) Hubungan langsung Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,311.
- b) Hubungan langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,285.
- c) Hubungan langsung Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,381.
- d) Hubungan langsung Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,272.

Hubungan Tidak Langsung (HTL)

- a.) Hubungan tidak langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Hubungan langsung $0,285 \times 0,285 = 0,081$ dan hubungan tidak langsung $0,349 \times 0,272 = 0,094$.
- b.) Hubungan tidak langsung Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Hubungan langsung $0,381 \times 0,381 = 0,145$ dan hubungan tidak langsung $0,311 \times 0,272 = 0,084$.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan melalui analisis statistik dari kuesioner yang disebarkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya. Dengan tingkat signifikan ($0,031 < 0,05$).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya. Dengan tingkat signifikan ($0,043 < 0,05$).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya. Dengan tingkat signifikan ($0,047 < 0,05$).
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya. Dengan tingkat signifikan ($0,008 < 0,05$).
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya. Dengan tingkat signifikan ($0,020 < 0,05$).
6. Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dimana hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung ($0,094 > 0,081$).

7. Komitmen Organisasi tidak memediasi hubungan antara Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($0,084 < 0,145$).

REFERENSI

- Ahdiyana, M. (2015). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 10(1). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3965>
- Arbiyanti, R., & Sudibjo, N. (2020). Keberagaman, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 80. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v11i1.2845>
- Cindrakasih, T., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 434–439. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.466>
- Dian Hidayat. (2018). pengaruh person-organizational fit dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi (Studi pada RSUP Dr Sardjito Yogyakarta). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–122.
- Haines et al, 2019, goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A., Haines et al, 2019, goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A., Haines et al, 2019, & goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). Prosedure Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hindristina, N. K. B., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Kindo Ritel Prima. *Jurnal EMAS*, 2, 1–10.
- Matriadi, F. (2019). *Iskandar, Faisal Matriadi, Aiyub* 41. 4(2), 41–66.
- Novatama, B., Ekonomi, F., & Bisnis, D. A. N. (2019). *Citizenship Behavior Dengan Budaya*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 10.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Wongkar, E. E., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20992>